

関西学院大学審査博士学位申請論文

ケースマネジメントとしての
子育て支援総合コーディネートの
推進要因と課題の検証

指導教授：芝野 松次郎 教授

2013年2月

関西学院大学大学院 人間福祉研究科

奨励研究員1030

平田 祐子

博士論文要旨

関西学院大学大学院人間福祉研究科

奨励研究員 平田祐子

1. 研究目的

本研究の目的は、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因を理論的・実証的に検証し、その課題と問題点を明らかにすることである。

子育て支援総合コーディネートとは、「利用者を子育て支援サービスにつなぐサービス」であり、名称は 2003（平成 15）年に創設された「子育て支援総合コーディネート事業」に由来する（厚生労働省，2002）。その後、2005（平成 17）年には事業実施如何に関わらず、この役割は市町村事務として責務化され、現在もこの状態が続いている（改正児童福祉法平成 15 年法律第 121 号）。また、子育て支援総合コーディネートは、子育て支援において重要な施策の 1 つとして、子ども・子育てビジョンに位置づけられており（内閣府，2010a）、その必要性が認識されている。

平成 24 年版子ども・子育て白書には、各市町村において様々な子育て支援サービスが展開されているが、サービスの把握手段が多岐にわたり、利用者が的確な情報を得られにくい状況にあると記されており、子育て支援総合コーディネートが機能しているとは言えない現状が窺える。これは、理論的・実証的枠組みに基づいた援助が実施されていないためであると考えられる。そこで、確実に利用者主体で必要な資源に辿りつけるように援助する方法であるケースマネジメント（Rose & Moore, 1995）としての子育て支援総合コーディネートの推進要因、課題と問題点について検証する。

2. 論文の概要

「第 1 章 子育て支援総合コーディネートの変遷」では、①子育て支援総合コーディネート事業創設以前の「利用者と子育て支援サービスをつなぐサービス」、②子育て支援総合コーディネート事業が創設された経緯、③施策の変遷における子育て支援総合コーディネートの機能や専門性についての認識、④市町村での実際の取り組みについて述べた。子育て支援総合コーディネート事業は、子育て支援サービスの提供に際して、ケースマネジメントを実施することを目指して創設された。しかし、徐々にその必要性が見失われ、政策の方向性にブレが生じ、実施主体である市町村で子育て支援総合コーディネートが機能していないことが示唆された。

「第2章 予防的社会福祉の枠組みで捉えたケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネート」では、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性和推進要因について理論的に検証した。ケースマネジメントは「複雑で重複した問題や障害をもつクライアントが、適時・適切な方法で必要とするすべてのサービスを利用できるように保障することを試みるサービス提供の一方」(Rubin 1987=1997; p17)である。ソーシャルワークはケースマネジメントの上位概念と位置付けることができ、援助はソーシャルワークの理論的な価値、知識、技術に基づく。しかしながら、ケースマネジメントはすでに起こった生活上の問題の解決を援助する対人援助技術として発展した。そのため、生活上の問題の「予防」を目指す子育て支援総合コーディネートの場合、従来のケースマネジメントと異なる部分があると考えられる。そこで、岡村の予防的社会福祉(岡村, 1974)の概念枠組みでケースマネジメントの機能を捉え直し、子育て支援総合コーディネートの理論的枠組みを明確にした。

「第3章 子育て支援総合コーディネートが円滑に推進されるための理論仮説の構築」では、まず、子育て支援総合コーディネートのエキスパートを含めた実践家や研究者に協力を得て、子育て支援総合コーディネートの推進に必要な要素の抽出を行うためのブレインストーミングの実施について述べた。ブレインストーミングの結果に基づいた項目の精緻化作業で得られた要素と、第2章で示したケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートを統合し、理論仮説を組み立てた。

「第4章 仮説検証の方法」では、前章で提示した理論仮説を実証的に検証するために、量的調査のツールとして用いた自記式質問紙の作成と実施について詳述した。調査は、全国市区町(村は自治体の規模が小さいために調査から省いた)の子育て支援担当部局職員(以下、「市区町担当者」)、と子育て支援総合コーディネート実践を担っている子育て支援総合コーディネーター(以下、「コーディネーター」)に実施した。

「第5章 調査結果と考察(その1) 記述統計的分析による実態の検証」では、「市区町担当者対象の調査」および「コーディネーター対象の調査」の結果を、記述統計を用いて分析した結果を詳述した。「市区町担当者対象の調査」の結果、事業として子育て支援総合コーディネートが実施されていたのは、わずか 6.1%であり、その他の方法でもあまり実施されていないことが示された。

「コーディネーター対象の調査」の結果、コーディネーターとして実際に働いている専門職は保育士（61.8%）が多く、ケースマネジメント援助技術を習得していると考えられる社会福祉士はわずか 0.4%であった。

次に、理論仮説上、子育て支援総合コーディネートの推進に必要な項目の「現状」と「考え」の値の平均値を算出した。結果、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに、理論仮説において最も重要であると考えられるケースマネジメント援助技術について直接尋ねた項目の「現状」と「考え」の平均値が低い結果となった。つまり、ケースマネジメントが実施できていないのみならず、必要性や重要性についても認識されていないことが示唆された。「市区町担当者対象の調査」では、回答者が現在の担当部局に就いて平均 3.13 年目とキャリアが短く、十分に子育て支援サービス提供における課題等を理解していない可能性がある。「コーディネーター対象の調査」回答者はケアワークを専門とする保育士が半数以上を占めたため、「つなぐ」機能について十分に理解していない可能性がある。

「第 6 章 調査結果と考察（その 2）多変量解析的分析によるケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証」では、多変量解析を用いて、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証をおこなった。探索的因子分析の結果、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに「コーディネーターに求められる力量」として「ケースマネジメント援助技術」に関する要因と、対人援助職に共通する「人を援助する基本的姿勢を維持する力」に関する要因が抽出された。「コーディネート環境・システム」については、因子がうまくまとまらなかった。「市区町担当者対象の調査」においては、重回帰分析の結果、子育て支援総合コーディネートのうまくいくために、「計画的にマネジメントする力」に関する重要な要因の影響が示されなかった。

重回帰分析の結果だけを踏まえれば、コーディネーターに「計画的にマネジメントする力」は、必要であるとは言えない。また、コーディネートを実施するための「コーディネート環境・システム」についても整える必要があるとは言えない結果である。しかし、第 5 章の記述統計を用いた分析の結果が示すように、回答者が子育て支援総合コーディネートについて必要な知識を持ち合わせていないため、多変量解析を用いた分析では必要性の検証ができなかったと推測される。

「コーディネーター対象の調査」の結果、コーディネーターとして採用されることの多い保育士資格保持者は、非保持者よりも「現状」、「考え」とともに「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は有意に高いことが示された。しかし、保育士資格保持者と非保持者は「現状」、「考え」とともに「ケースマネジメント援助技術」に有意な差が見られず、現時点で保育士がコーディネーターとして必要な「力量」を兼ね備えた専門職とは言えないことが示された。今後、コーディネーターとしてふさわしい専門性をもった専門職として、資格取得過程においてケースマネジメント援助技術を修得していると考えられる社会福祉士の雇用を目指す必要があるだろう。しかし、「コーディネーター対象の調査」回答者のうち、社会福祉士資格保持者は少なく、社会福祉士が真にコーディネーターとしてふさわしい「力量」を持ち合わせているのかを検証するまでには至らなかった。

今後、ケースマネジメントとして子育て支援総合コーディネートの必要性を広く訴えていくとともに、子育て支援総合コーディネートが円滑に推進されるための具体的な方法を検討していく必要がある。

目次

序章	8
第1節 本研究の目的と方法	8
第2節 本研究の意義	9
第3節 本研究の構成	11
第4節 用語、概念及び視点の整理	13
1. 子ども家庭福祉	13
2. 子育て支援総合コーディネートの利用者	14
3. 子どもの福祉と親（家族）の福祉の関係性	15
第1章 子育て支援総合コーディネートの変遷	17
第1節 政策としての子育て支援総合コーディネートの変遷	18
1. 子育て支援総合コーディネート事業が実施されるまで	18
2. 子育て支援総合コーディネート事業創設案	19
3. 子育て支援総合コーディネートの実施（2003（平成15）年～）	22
4. 改正児童福祉法施行（平成15年法律第121号）（2005（平成17）年～）	23
5. 次世代育成支援人材養成事業の創設（2009（平成21）年～）	26
6. 子ども・子育て新システムにおける子育て支援総合コーディネート	28
7. 政策としての子育て支援総合コーディネート変遷のポイント	32
第2節 市町村における子育て支援総合コーディネートの取り組み	34
1. 市町村の子育て支援総合コーディネート事業実施要項の目的と内容の乖離	34
2. 市町村の子育て支援総合コーディネーターに求められる専門性と資格の乖離	38
第3節 子育て支援総合コーディネートの変遷から見られた課題点	39
第2章 予防的社会福祉の枠組みで捉えたケースマネジメントとしての子育て支援総合 コーディネート	41
第1節 ケースマネジメント	42
1. ケースマネジメントの起源	42
2. ケースマネジメントの目的と役割	43
3. ケースマネジメントの機能	45
4. ケースマネジメントを担う専門職と学歴	51
5. ケースマネジメントを実施するための環境・システム	52

6. 我が国におけるケースマネジメントの導入	56
第2節 ソーシャルワーク	57
1. ソーシャルワークの定義	57
2. ソーシャルワークの変遷	59
3. 我が国におけるソーシャルワーク理論	60
第3節 予防的社会福祉	62
1. 予防的社会福祉の概念の発生	62
2. 予防的社会福祉の概念	63
3. 予防的社会福祉の段階	64
第4節 予防的社会福祉におけるケースマネジメント	65
1. 第一次予防におけるケースマネジメントの特徴	66
2. 第二次予防、第三次予防におけるケースマネジメントの特徴	67
3. 予防的社会福祉におけるケースマネージャーに求められる力量の特徴	67
4. 予防的社会福祉におけるケースマネジメントの特徴のまとめ	67
第5節 ケースマネジメント以外の利用者とサービスをつなぐ方法	68
1. 情報提供	68
2. コーディネーション（調整またはあっせん）	70
3. 利用者をサービスにつなぐ方法とその特徴のまとめ	72
第6節 子育て支援総合コーディネートを担う専門職	73
1. 我が国のソーシャルワークを担う専門職	73
2. 子育て支援総合コーディネートを担う専門職	74
第7節 子育て支援総合コーディネートの基本的要素及び定義	75
第3章 子育て支援総合コーディネートが円滑に推進されるための理論仮説の構築	78
第1節 エキスパートらによるブレインストーミングの目的	78
第2節 エキスパートらによるブレインストーミングの手順	79
1. ブレインストーミングのメンバー構成	79
2. ブレインストーミングの実施手順	79
第3節 項目及びカテゴリーの精緻化	81
1. 「市区町担当者対象の調査」項目精緻化作業	81
2. 「コーディネーター対象の調査」項目精緻化作業	82

3. 「市区町担当者対象の調査」項目と「コーディネーター対象の調査」項目の統一	83
第4節 項目の理論的補強	83
第5節 子育て支援総合コーディネートの理論仮説	83
1. コーディネーターに求められる力量	84
2. コーディネート環境・システム	89
第4章 仮説検証の方法	94
第1節 質問項目作成（1）独立変数	94
1. 項目作成	94
2. 質問項目に対する教示の仕方の検討	95
第2節 質問項目作成（2）従属変数	95
1. 項目作成	95
2. 質問項目に対する教示の仕方の検討	96
第3節 質問項目作成（3）属性	96
1. 「市区町担当者対象の調査」の属性の項目作成	96
2. 「コーディネーター対象の調査」の属性の項目作成	96
第4節 質問項目作成（4）その他	97
第5節 質問紙の体裁	97
1. 質問紙の表紙の作成	97
2. 質問紙（案）作成	97
3. 質問紙完成	98
第6節 実態調査の実施	98
1. 実施内容	98
2. 調査期間	99
3. 倫理的配慮	99
第5章 調査結果と考察（その1）記述統計的分析による実態の検証	101
第1節 子育て支援総合コーディネートの実態（「市区町担当者対象の調査」について）	101
1. 「市区町担当者対象の調査」の回収数・有効回答率	101
2. 「市区町担当者対象の調査」の回答自治体の属性	101

3. 「市区町担当者対象の調査」の回答者の属性	104
4. 市区町における子育て支援総合コーディネート事業実施状況と事業実施における 今後の方針	105
5. 子育て支援総合コーディネートの実施状況（実施している市区町のみ）	107
第2節 子育て支援総合コーディネートの実態（「コーディネーター対象の調査」につい て）	109
1. 「コーディネーター対象の調査」の回収数・有効回答率	109
2. 「コーディネーター対象の調査」の回答者の自治体の属性	110
3. 「コーディネーター対象の調査」の回答者の属性	113
4. 「コーディネーター対象の調査」の回答者の雇用状況	115
第3節 従属変数と独立変数の項目ごとの記述統計を用いた分析	117
1. 従属変数の記述統計（「市区町担当者対象の調査」について）	117
2. 独立変数の記述統計（「市区町担当者対象の調査」について）	118
3. 従属変数の記述統計（「コーディネーター対象の調査」について）	122
4. 独立変数の記述統計（「コーディネーター対象の調査」について）	122
第4節 理論仮説のカテゴリーごとの記述統計を用いた分析	126
1. ケースマネジメント援助技術	127
2. ケースマネジメント援助技術以外の「コーディネーターに求められる力量」	128
3. コーディネート環境・システム	128
第5節 記述統計を用いた分析の結果の考察	129
第6章 調査結果と考察（その2）多変量解析的分析によるケースマネジメントとしての 子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証	131
第1節 「コーディネーターに求められる力量」の因子構造（「市区町担当者対象の調査」 について）	132
1. 「現状」の因子分析の結果	132
2. 「考え」の因子分析の結果	133
第2節 「コーディネート環境・システム」の因子構造（「市区町担当者対象の調査」に ついて）	135
1. 「現状」の因子分析の結果	135
2. 「考え」の因子分析の結果	136

第3節 「コーディネーターに求められる力量」の因子構造（「コーディネーター対象の調査」）	137
1. 「現状」の因子分析の結果.....	137
2. 「考え」の因子分析の結果.....	139
第4節 「コーディネート環境・システム」の因子構造（「コーディネーター対象の調査について」）	141
1. 「現状」の因子分析の結果.....	141
2. 「考え」の因子分析の結果.....	141
第5節 因子分析の結果の考察.....	141
1. 「コーディネーターに求められる力量」について	141
2. 「コーディネート環境・システム」について	143
第6節 「コーディネーターに求められる力量」と「コーディネート環境・システム」（独立変数）が「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」（従属変数）に与える影響について（「市区町担当者対象の調査」について）	144
1. 「コーディネーターに求められる力量」、「コーディネート環境・システム」（現状）と従属変数の関係	144
2. 「コーディネーターに求められる力量」（考え）と従属変数の関係	145
第7節 「コーディネーターに求められる力量」（独立変数）が「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」（従属変数）に与える影響について（「コーディネーター対象の調査」について）	145
1. 「コーディネーターに求められる力量」（現状）と従属変数の関係	145
2. 「コーディネーターに求められる力量」（考え）と従属変数の関係	146
第8節 重回帰分析の結果の考察	146
第9節 子育て支援総合コーディネーターの属性と「コーディネーターに求められる力量」の関係.....	147
1. コーディネーターの属性と「コーディネーターに求められる力量」（現状）の関係	148
2. コーディネーターの属性と「コーディネーターに求められる力量」（考え）の関係	150
第10節 一元配置分散分析、マンホイットニー検定の結果の考察.....	151

結論.....	153
第1節 本研究の結論.....	153
第2節 本研究の限界.....	157
第3節 今後の課題.....	157

序章

第1節 本研究の目的と方法

本研究の目的は、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因を理論的・実証的に検証し、その課題と問題点を明らかにすることである。

子育て支援総合コーディネートは、「利用者を子育て支援サービスにつなぐサービス」である。平成24年版子ども・子育て白書には、現在、各市町村において様々な子育て支援サービスが展開されているが、利用者にとって、サービスの把握手段が多岐にわたり、的確な情報が得られにくい状況であると記されており、子育て支援総合コーディネートが円滑に実施されているとは言えない現状がある。

子育て支援総合コーディネートに関する動向を概観すると、我が国は2003（平成15）年に「子育て支援総合コーディネート事業」を立ちあげ、2005（平成17）年にはその役割を改正児童福祉法（平成15年法律第121号）によって市町村事務として責務化した（内閣府，2012，p130）。さらに、2009（平成21）年にはこの取組をより具体的に推進するために、次世代育成支援人材養成事業を創設し、コーディネーターの育成を図ろうとした。一見、子育て支援総合コーディネートは形を変えつつ、必要な人にサービスを届けることのできるシステムの構築に向かって着実に発展しているかのようでありながら、実際には、未だ子育て支援総合コーディネートが機能しているとは言い難い現状があり、事業等に関する研究も始まったばかりである（芝野，2011a；芝野，2011b；芝野，2012a；芝野，2012b；中川，2011）。

従って、本研究では、子育て支援総合コーディネートの実態を明らかにし、その課題と問題点を検証することで、子育て支援総合コーディネート実践の円滑な推進に寄与したい。

子育て支援総合コーディネートの課題と問題点を明らかにするためには、前提として理論的枠組みが示される必要がある。本研究では、実態の検証に先駆けて、理論的枠組みとして理論仮説を構築することとした。理論仮説は、理論からの演繹と実践からの帰納により構築する。

まず演繹的には、「利用者を必要な資源につなぐ」理論として、「ケースマネジメント」を採用する。ケースマネジメントは、「複雑で重複した問題や障害をもつクライアントが、適時・適切な方法で必要とするすべてのサービスを利用できるよう保障する

ことを試みるサービス提供の一方法」である（Rubin 1987=1997；17）。ケースマネジメントは、確実に利用者主体に必要な資源に辿りつけるように援助するための方法であり（Rose & Moore, 1995）、理論的に子育て支援総合コーディネートはケースマネジメント実践であるべきと考える。

元来、ケースマネジメントは生活困難が顕在化している利用者を対象としてきた（Rubin, 1987）。従って、主に生活困難の「予防」を目的とする子育て支援総合コーディネートの場合、その方法は従来のケースマネジメントと異なる部分があると考えられる。そこで、岡村（1974）の予防的社会福祉の概念枠組みを用いて、予防段階におけるケースマネジメントの機能を整理し、子育て支援総合コーディネートの理論仮説を構築する。岡村の予防的社会福祉の概念は、「予防」の段階におけるソーシャルワーク（本研究では、ソーシャルワークをケースマネジメントの上位概念と捉える）の機能や役割について整理している。

帰納的には、子育て支援総合コーディネートの円滑な推進に欠かせない重要な要素を抽出するため、子育て支援総合コーディネートのエキスパートを含めた実践家や研究者に協力を得てブレインストーミングを実施し、ここで得られた要素を理論仮説に組み込むこととした。

この理論仮説をもとに、市区町で実施されている子育て支援総合コーディネートの実態調査を行い、その結果を記述統計や多変量解析を用いて検証した上で、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートを推進するための今後の課題を示す。

第2節 本研究の意義

「子育て支援総合コーディネート」の名称は、2003（平成 15）年に創設された「子育て支援総合コーディネート事業」に由来する（厚生労働省，2002）。その後、2005（平成 17）年には事業実施如何に関わらず、子育て支援総合コーディネートを実施することを市町村事務として責務化しており、現在もこの状態が続いている（改正児童福祉法平成 15 年法律第 121 号）。また、子育て支援総合コーディネートは、子育て支援において特に重要な施策の 1 つとして、「子ども・子育てビジョン」に位置づけられている（内閣府，2010a）。

しかし、子育て支援総合コーディネートは、重要な施策として位置づけられている

にも関わらず、他の重点的に取り組まれている子育て支援施策とは取り扱われ方が大きく異なる。例えば、子育て支援総合コーディネートとともに、子ども・子育てビジョンにおいて重点施策として挙げられている「乳児家庭全戸訪問事業」（通称：こんにちは赤ちゃん事業）や「地域子育て支援拠点事業」については、厚生労働省 HP の子育て支援のページに詳しい情報が掲載されている。両事業ともに、事業の概要、ガイドライン、目的や方法が示されており、市町村が実際に事業を実施するために必要な情報が得られる。また、事業の実施箇所数についても掲載されており、量的に事業が拡大していることがわかる。

しかしながら、同 HP には、子育て支援総合コーディネートについての記載が皆無である。事業内容や事業のためのガイド、実施自治体数などはもちろん、事業名も挙がっていない。この状況では、市町村が子育て支援総合コーディネートに取り組もうとした場合、すべてを一から手探りで行わなければならない。第1章で詳しく示すが、他の市町村の実践を参考にしようと調べても、実践に役立つような具体的な情報は見当たらない。

一方、子育て支援総合コーディネートに関する研究が乏しい現状もある。2012（平成24）年12月時点では、日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(B)（課題番号22330178））による『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネート」実践モデルの開発的研究』研究代表者：芝野松次郎の研究（芝野，2011a；芝野，2011b；芝野，2012a；芝野，2012b）と、中川（2011）による子育て支援総合コーディネートを行っている自治体への聞き取りを中心とした研究以外、子育て支援総合コーディネートについての研究は見当たらず、この領域における調査・研究は始まったばかりと言える。

芝野の研究（芝野，2011a；芝野，2011b；芝野，2012a；芝野，2012b）は、芝野自身が開発した M-D&D のプロセス（芝野，2002）に基づいて、子育て支援総合コーディネート実践モデルの開発を行うものである。芝野らの一連の研究は、子育て支援総合コーディネートの実践モデルを開発するものであり、フェーズⅠにおいて、問題の把握と分析を行っているが（芝野，2011a；芝野，2012b）、実践モデルの開発を研究の主目的としているため、「第1節 本研究の目的と方法」で示したようなケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの理論的・実証的な検証までは行っていない。従って関連はあるものの、本研究は別途、この研究で扱ったデータを使

用して、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証を行うものである。

子育て支援総合コーディネートをケースマネジメント実践と捉え、子育て支援総合コーディネートの枠組みを示し、現状の課題と問題点を明確にすることは、子育て支援総合コーディネートを実施する際の手がかりになる。

本研究は、子育て支援総合コーディネートに関する情報が極めて乏しい中で、子育て支援総合コーディネートとは何か、子育て支援総合コーディネート実践の課題や問題点とは何か、という子育て支援総合コーディネートの根幹を明らかにしようとするものである。

第3節 本研究の構成

本研究の構成について、図序-1 に示した。

第1節で述べたように、本研究の目的は、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と実践の課題の検証を行うことである。

子育て支援総合コーディネートは、2003（平成 15）年に「子育て支援総合コーディネート事業」として創設された。第1章では、①事業創設以前、利用者と子育て支援サービスをつなぐサービスはどのように実施されていたのか、②どのような経緯で子育て支援総合コーディネート事業が創設されたのか、③施策の変遷の中で、その機能や専門性はどのように捉えられてきたのか、④実際の市町村での取り組みはどのようなになっていたのかについての文献を整理することによって、我が国における子育て支援総合コーディネートの変遷について明らかにした。

第2章では、第1章での文献研究をもとに、子育て支援総合コーディネートをケースマネジメント実践であると捉え、ケースマネジメントの文献研究から、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性和推進要因について理論的に検証することを試みた。

ケースマネジメントの定義は様々に試みられており、それぞれ少しずつ異なるが、Rubin（1987）によると、「複雑で重複した問題や障害をもつクライアントが、適時・適切な方法で必要とするすべてのサービスを利用できるように保障することを試みるサービス提供の一方法」（Rubin 1987=1997, p17）である。ケースマネジメントはソーシャルワークの中核的な機能であると言え、ケースマネジメントは、ソーシャル

ワークの理論的な価値・知識・技術に基づいて実施されるべきである（National Association of Social Workers, 1987；芝野，2002）。子育て支援総合コーディネートの実践が乏しい中、このような理論から学ぶところは大きい。しかしながら、ケースマネジメントは元来、精神障害者など、生活上の問題が顕在化している利用者を対象としてきた（Rubin, 1987；Rose, 1992）。子育て支援総合コーディネートは、すでに起こった生活上の問題の解決を目指すのではなく、生活上の問題が起こることを予防するための援助方法であると考えられる。そこで、岡村（1974）の予防的社会福祉の概念枠組みを用いて、生活上の問題の予防におけるケースマネジメントの機能を明確にすることを試みた。そして、子育て支援総合コーディネートの理論的定義を示した。

第3章では、子育て支援総合コーディネートのエキスパートを含めた実践家や研究者に協力を得てブレインストーミングを実施し、実践から子育て支援総合コーディネートに求められる要素の抽出プロセスについて述べた。また、得られた要素と、第2章で示したケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートを統合し、理論仮説を組み立てた。

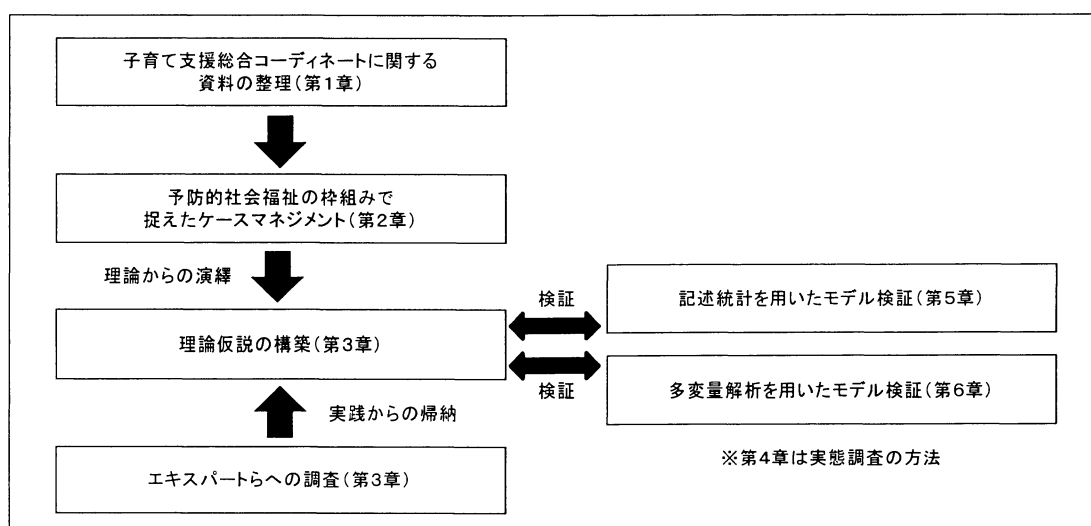
第4章では、第3章で提示した理論仮説を実証的に検証するために、量的調査のツールとして用いた自記式質問紙の作成と実施について詳述した。調査は、全国市区町（村は自治体の規模が小さいために調査から省いた）の子育て支援担当部局職員（以下、「市区町担当者」）、と子育て支援総合コーディネート実践を担っている子育て支援総合コーディネーター（以下、「コーディネーター」）に実施した。

第5章では、記述統計を用いて、「市区町担当者対象の調査」及び「コーディネーター対象の調査」の結果に基づいて実態の検証について詳述した。具体的には、子育て支援総合コーディネートの実施状況について明らかにした。また、理論仮説に基づき、理論的に必要な実践のどの部分が「現状」において弱いのか、また「考え」として重視されていないのかについて検証した。

第6章では、多変量解析によって、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証結果について説明した。まず、探索的因子分析によって、ケースマネジメントに関する因子の抽出を試みた。次に、子育て支援総合コーディネートがうまくいくことにケースマネジメントに関する因子が影響しているのかを重回帰分析によって分析し、子育て支援総合コーディネートがうまくいくためには、ケースマネジメントに基づいた推進要因が必要であることを明らかにした。

また、子育て支援総合コーディネーターは、ソーシャルワークを習得した専門職によって行われることが期待されると考えるが、実際には保育士などさまざまな資格を持ったソーシャルワーク以外の専門職がコーディネーターとして働いているようである。そこで、コーディネーターの所持する資格によって、「コーディネーターに求められる力量」に差があるのかを検討し、それらの資格が真に「コーディネーターに求められる力量」を保障するものであるのかを実証的に検証した。

最後に、結論では、本研究の成果及び本研究の限界について触れ、今後の課題を記した。



図序-1 本研究の構成

第4節 用語、概念及び視点の整理

本論を展開するにあたって、先に整理しておくべき用語、概念及び視点について、ここで説明する。

1. 子ども家庭福祉

本研究では、研究領域を子ども家庭福祉分野とする。従来、子どもを対象とした福祉は「児童福祉」という用語が使用されていたが、近年は児童福祉に代わって「子ども家庭福祉」という用語が定着しつつある。柏女によると、「子ども家庭福祉の概念は、児童を直接のサービスの対象とする児童福祉の視点を超え、児童が生活し成長する家庭をも福祉サービスの対象として認識していこうとする考え方のもとに構成された概

念」(柏女, 2008, p2-3)である。

また、柏女は「子ども家庭福祉」という用語の前に「児童家庭福祉」なる用語もあったが、「児童」よりも「子ども」のほうがより権利行使の主体としてのニュアンスを持つとされることから、「子ども家庭福祉」との表現におさまったと記している。つまり、子ども家庭福祉は、児童福祉よりも広い概念であり、社会福祉学の1つの分野である(柏女, 2008, p3)。子育て支援総合コーディネートの直接的な利用者は保護者であるため、まさしく児童福祉の視点を超えた子ども家庭福祉分野のサービスである。

従って、本研究では子ども家庭福祉という用語を用いて子どもをとりまく福祉について論じる。

2. 子育て支援総合コーディネートの利用者

ここまでも何度か「利用者」という用語を使用しているが、ここで本研究における「利用者」について整理する。本研究は、子どもの福祉に資する子育て支援総合コーディネートの発展に寄与することを目指している。本来、ソーシャルワーク(子育て支援総合コーディネートとソーシャルワークの関係については第2章参照)は利用者本人の福祉の増進を目指して提供している。だが、子育て支援総合コーディネートの場合、その構造は複雑であり、子どもの福祉の増進を究極の目的としながらも、直接的な支援対象は子どもの親(保護者)である。従って、本研究で、利用者と記す場合、親(保護者)もしくは子どもを含む家族を想定することとする。なお、本研究では「家族」と「家庭」という用語を使用している。高橋(1998, p15-17)によると、「家族」と「家庭」は重なり合う部分があるものの、「家族」は、少数の近親者を主要な構成員とする、成員相互の深い感情的な関わり合いで結ばれた、第一次的な「福祉集団」であり、「家庭」は家族集団に個が埋没していた前近代と決別した、個の存在を明確に意識した家族形成理念を下地とした「システム」である。本論文で「家族」や「家庭」という用語を使用する場合は、高橋(1998)の概念整理を踏まえて、その都度、よりふさわしいと思われる表現を使用することとする。

さて、「利用者」がこのような複雑な仕組みになる理由について、山縣(2011)の言葉を借りて子どもの特性と絡めて説明しておきたい。山縣(2011)は、子どもの特性について、①子どもは保護者、地域社会あるいは社会制度に育てられる受身的存在であるという事実、②子ども自身が成長していく存在であるということ、③子どもは

親権のもとに服する存在という 3 つの特性を示している。

①について、山縣（2011）は、子どもは「児童の権利に関する条約」（外務省 HP）において、能動的権利も保障されるべきとされているが、乳幼児期などとりわけ子どもが小さいほど、理念的にはそのような側面があったとしても、事実上、受身的存在であるとしている。そのため、他の分野以上に家族（保護者）を通じて間接的に子どもを支援する必要性があると述べている。「児童福祉」の概念から一步踏み出した「子ども家庭福祉」の概念が必要になる所以である。

②について、乳児期の子どもが接する社会は家庭であるが、成長するにつれ、保育所や幼稚園の利用などを介して、地域社会との関係も強くなる。また、子どもの発達段階によっては、①の子どもの 2 つの権利の側面のバランスも異なってくる。従って、子どもには、その時の子どもの成長・発達に見合った支援が必要である（山縣, 2011）。

③は、法制度の問題である。親権は子どもの社会生活において大きな意味を持つ。すなわち、子どもは例外的な場合を除いて、自分自身で社会契約を結ぶことができない（才村, 2005, p11-12 ; 山縣, 2011）。法的に子どもの意向は参酌すべきものの、児童福祉法第 28 条の適用など法的例外規定が設けられていない限り、民法上、契約は最終的に保護者の意向が尊重されるという事実がある（山縣, 2011）。

従って、本研究においては、子どもの福祉を念頭に置きつつ、子育て支援総合コーディネートの利用者を親（保護者）とする。

3. 子どもの福祉と親（家族）の福祉の関係性

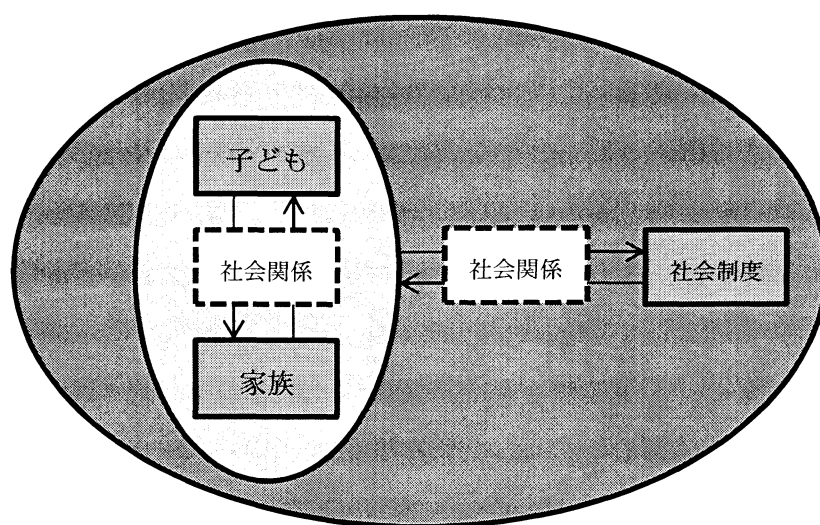
子育て支援について論じる際に、その真の目的が「子どもの福祉に資することなのか」、「親（保護者）の福祉に資することなのか」が問題になることがある。当然、目的は「子どもの福祉に資すること」であるべきである。しかし、前項で示したように、子育て支援総合コーディネートの直接の利用者は親（保護者）である。そのため、子育て支援総合コーディネートは真に子どもの福祉につながる援助となりうるのかという疑点が生じる。そのため、親（保護者）を支援することの意義について整理する。

本来、社会福祉は、個人を主体として捉え、その個人を直接援助対象とすることが基本である（岡村, 1983）。子どもの福祉の場合も直接、子ども自身を援助することがある。それは、子どもから見て直接的な社会関係を持つ家族との基本的な関係性がうまくいっていない場合である（才村, 2005, p11-12 ; 前橋, 2009a ; 山縣, 2011）。

しかし、前項で示した子どもの特性を加味すると、親（家族）と子どもの福祉は切り離せない部分があり、親子関係がある程度うまくいっている場合には、子どもを主体と捉えるのではなく、親（家族）を主体と捉えるという考え方が成り立つ（岡村，1974；山縣，2011）（図序-2）。この観点でみると、親（家族）の福祉の増進は、子どもの福祉の増進につながると解釈できる。大日向（2005）は、親が子育てに“ゆとり”を持つことの重要性の観点から、子育て支援を実施するうえで、親を支援することが子どもの福祉の増進につながるという視点を積極的に持つことが重要であると述べている。

本研究においても、子育て支援総合コーディネートという予防的社会福祉にあたる側面の援助においては、親の福祉が子どもの福祉につながるの視点を持つことが重要であると考え。ただし、子どもの福祉と親の福祉が拮抗する場合は、子どもの福祉を第一に援助を行う。

上記の理由により、子育て支援総合コーディネートを提供する上での重要な視点として、本研究では、直接的な子育て支援総合コーディネートの利用者である親または保護者の福祉に資することが、子どもの福祉につながるの視点をもって論を進めていきたい。しかしながら、これは子どもの福祉を第一とする視点を妨げるものではない。



図序-2 子どもと家庭を巡る社会関係の二重構造

出展：山縣（2011）

第1章 子育て支援総合コーディネートの変遷

第1章では、まず子育て支援総合コーディネートの変遷について述べる。

「子育て支援総合コーディネート事業」が創設されたのは、約10年前の2003（平成15）年である。2003（平成15）年の改正児童福祉法（平成15年法律第121号）により、地域子育て支援事業が法定化され、子育て支援関連サービスを必要とする子どもと家庭に、それらを「つなぐ」機能の必要性が生じたのである。

しかし、2003（平成15）年から現在に至るまで、子育て支援総合コーディネート事業はうまくいっているとは言えず、最新の平成24年版子ども・子育て白書（内閣府，2012，p130）には「現在、各市町村において様々な子育てを支援する事業が展開されているが、利用者にとっては、どこに相談したらよいのか、具体的な事業内容がどのようなものかなど、情報を把握する手段が多岐にわたりの確な情報を得られにくい状況にある。」と記されている。この文言は平成16年版少子化社会白書（少子化社会白書は平成22年版から子ども・子育て白書に改名）から継続して記述されており（内閣府，2004；内閣府，2005；内閣府，2006；内閣府，2007a；内閣府，2008a；内閣府，2009；内閣府2010b；内閣府，2011；内閣府2012）、この10年、子育て支援総合コーディネートはその目的を十分に果たせていないと解釈できる。

子育て支援総合コーディネートは、子どもと家庭を子育て支援サービスにつなぐサービスであるという点に異論はないであろうが、どのような専門職が、どのような方法で提供するサービスなのかといった理論的な枠組みが曖昧である。

そこで、子育て支援総合コーディネートの変遷において、①専門職、②方法がどのように捉えられてきたのかを中心に資料を整理したい。

子育て支援総合コーディネートの方法については、第2章で詳しく論じるが、資料を検証するために、先に「利用者をサービス（資源）につなぐ」3つの方法について簡単に説明する。①情報提供は、必要なサービスを自ら選択できる利用者に有効な方法である。直接、人を介さず、情報誌やインターネット等で情報を発信・提供する場合がこれにあたる。また、人を介する場合であっても、利用者の個別性に基づいたサービスの紹介はせず、一般的な情報を提示するに留まる。②コーディネーションは、利用者のニーズをアセスメントするなどして、利用者が必要とするサービスを利用できるように働きかけるため、次に示すケースマネジメントとプロセスは似ている。し

かし、既存のサービスの都合に合わせてつなぐという側面が強く（Rose & Moore, 1995）、プロバイダー・ドリブンな援助方法である。ケア・コーディネーション、ケアマネジメントもコーディネーションと類似の概念であると言える。③ケースマネジメントは、ソーシャルワークに基づいて、利用者が必要とする資源につなぐ方法である。利用者の主体的な視点を重視するため、既存のフォーマルなサービスにつなぐだけでなく、家族、友人、ボランティアなどのインフォーマルな資源を活用する。必要なサービスがなければ、資源の開発も行うなど、クライアント・ドリブンな方法である。

目的でも述べたように、子育て支援総合コーディネートについて、③ケースマネジメントに基づく実践であるべきと考える。また、そのためにはケースマネジメントを担うのにふさわしいと考えられる社会福祉士（ソーシャルワーカー）がその職に就くべきであろう。このような重要なポイントが、その変遷においてどのように変化していくのか、また、市町村の実際の取り組みはどのようなになっているのかを明らかにする。

第1節 政策としての子育て支援総合コーディネートの変遷

1. 子育て支援総合コーディネート事業が実施されるまで

子育て支援総合コーディネート事業は、子育て支援サービスを必要とする子どもと家庭がサービスに辿りつけずに問題を解決するために創設された事業である（厚生労働省、2002）。だが、この機能は、既に事業創設以前に、他の事業の中に組み込まれていた。

例えば、1993（平成5）年の保育所地域子育てモデル事業の機能に関する記述の中に「各種子育てに係る情報の提供、援助の調整を行う」という文言があり、事業の人的資源である保育士に子育て支援総合コーディネーターに近い役割を期待していたことがわかる（橋本、2009）。

また、1995（平成7）年から実施された地域子育て支援センター事業でも、選択的ではあるものの、保育所で働く保育士に地域子育て支援の一環として、「コーディネート」（ここでの、「コーディネート」は、子育て支援総合コーディネートではなく、単なる「コーディネート」（コーディネーション）の役割を期待していた（柏女他、1999；山縣、2002；橋本、2009）。しかし、その役割は保育士の専門性を超えることもあり、

地域子育て支援センター事業での積極的なコーディネート業務の実施には至らなかった。柏女他（1999）は、保育士がコーディネーターとしての役割を担うのであれば、別途、保育士資格の見直しや、研修が必要であると述べている。

このような実情を踏まえ、地域子育て支援センター事業の政策の流れを見ていくと、地域子育て支援における保育所や保育士の役割は、利用者を子育て支援サービスにつなぐといったコーディネート業務よりも、地域子育て支援サービスの1つとしてその充実を図ることに重きを置く方向に転換していく（橋本，2009）。

この転換を機に、利用者を子育て支援サービスにつなぐことを専門とした事業（子育て支援総合コーディネート事業）が別途創設されたと考えられる。

2. 子育て支援総合コーディネート事業創設案

子育て支援総合コーディネート事業に関する最も古い資料は、「厚生労働省 2002（平成 14）年に実施した評価の結果、市町村少子化対策推進強化特別事業、主管課：雇用均等児童家庭局総務課」の次年度に向けた新規事業に関する記述である。この後、様々な子育て支援総合コーディネート事業に関する資料等で、その目的と内容が記述されているが、初めに作成された本資料が、最も子育て支援総合コーディネートの在り方について明確に示していると思われるため、引用する。なお、下線は筆者が付記した。

新規事業 （1）子育て支援総合コーディネート事業

（1）必要性

公益性の有無 有

（理由）子育て支援総合コーディネート事業は、行政及び民間が提供する子育て支援サービスを公平に利用しやすくするためには、行政による均質化したサービス提供が必要である。

社会福祉法人等への委託可

緊要性の有無 有

（2）有効性

子育て支援総合コーディネート事業は、社会福祉士等のケースワーク技能を有する子育て支援総合コーディネーターを配置して、関係機関の協力のもと、地域における多様な子育て資源情報の一元化及び収集した情報のデータベースを構築する。また、

これを活用して、子育て支援総合コーディネーターが、さまざまなサービスから利用者の状況やニーズに合わせて、ケースマネジメントや利用援助をすることにより、具体的なサービス利用につなげていく。これにより、サービス利用者の子育ての不安、負担の軽減、地域の子育て情報提供体制の確立及び子育てしやすい社会を実現する。
(厚生労働省, 2002)

この厚生労働省(2002)の資料が示す事業案のポイントについて、(1)専門職に関する記述、社会福祉士等の専門職の配置の必要性、(2)システム・環境に関する記述、子育て支援情報の一元化、(3)方法に関する記述、ケースマネジメント機能としての必要性、(4)事業創設案で目指されていた子育て支援総合コーディネート事業実施の流れ、を示す。

(1) 専門職に関する記述、社会福祉士等の専門職の配置の必要性

厚生労働省(2002)の資料では、子育て支援総合コーディネートを担う専門職を「子育て支援総合コーディネーター」と命名している。子育て支援総合コーディネーターは「社会福祉士等のケースワーク技能を有する」者であり、我が国のソーシャルワークの国家資格である「社会福祉士」を持つ人材がその役割を担う必要があると記されている。

後に詳しく述べるが、子育て支援総合コーディネーターの採用基準や、実際に、子育て支援総合コーディネーターとして活躍する人材の所持する資格や技能は、この当初の条件とは大きく異なる。

(2) システム・環境に関する記述、子育て支援情報の一元化

利用者が子育て支援サービスをうまく活用できない原因の1つに、子育て支援サービスに関する情報の一元化がなされていないという問題がある。そこで、「子育て資源情報の一元化及び収集した情報のデータベースを構築」することが目指された。具体的には、地域の子育て支援サービスの内容が網羅された冊子の作成・配布や、子育て支援に関する情報を一元化したHPの作成等が目指された。

(3) 方法に関する記述、ケースマネジメント機能としての必要性

子育て支援総合コーディネーターは、情報を一元化したデータベースを活用し、「利用者の状況やニーズに合わせて、ケースマネジメントや利用援助」をする。

ここで重要なのは、情報を一元化するだけでは、利用者が必ずしも必要なサービス

に辿りつけないと認識されていたということである。そのため、セルフ・コーディネーション（芝野，2002）が難しい利用者に、子育て支援総合コーディネーターがデータベースを利用して、ケースマネジメントを行うことが期待されていたのである。

なお、子育て支援総合コーディネートという名称からは「コーディネーション」がイメージされる。しかし、子育て支援総合コーディネート事業は、サービスありきの「プロバイダー・ドリブン」な対人援助技術であるコーディネーション（Rose&Moore, 1995）ではなく、利用者の視点に立ってあらゆる方法を用いて、社会関係のニーズを満たす「クライアント・ドリブン」な対人援助技術であるケースマネジメント（Rose & Moore, 1995）を想定していた。それでは、なぜ「子育て支援ケースマネジメント」（ケースマネジメントには「総合」の意味が含まれるので、「総合」は省く）ではなく、「子育て支援総合コーディネート」という名称を採択したのであろうか。その経緯に関する資料は見当たらなかったが、事業創設案の主旨を捉えるならば、「子育て支援ケースマネジメント」という用語がふさわしいと考える。

（４）事業創設案で目指されていた子育て支援総合コーディネート事業実施の流れ

（１）～（３）について整理すると、まず、子育て支援サービスに関する情報の一元化を行い、子育て支援総合コーディネーターが活動するための基盤（環境・システム）を作る。次に、社会福祉士等のソーシャルワークに関する専門的知識を持った子育て支援総合コーディネーターが、データベース等を使用し、ケースマネジメントや利用援助（コーディネーション）を行う。

この事業創設案では、子育て支援総合コーディネーターを介さない単なる情報提供（例えば、インターネット等による情報の提供）については、子育て支援総合コーディネートの機能に含んでいない。

情報提供のみであれば、地域子育て支援拠点事業など、他の事業にもその機能は位置づけられている（厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室，2010）。そのため、子育て支援総合コーディネート事業は、高度な社会福祉援助技術によって、利用者を子育て支援サービスにつなぐための事業として、他の子育て支援事業の「つなぐ」機能との違いを明確化していたと考えられる。

以上が、子育て支援総合コーディネート事業創設案である。次に、実際の事業実施展開を見ていく。

3. 子育て支援総合コーディネートの実施（2003（平成 15）年～）

2003（平成 15）年、2004（平成 16）年の子育て支援総合コーディネート事業の実施について示す。この 2 年間は、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）による実施に先駆けて、モデル的に国庫補助事業として子育て支援総合コーディネート事業を実施していた期間である。

また、2004（平成 16）年度には、「子育て支援総合推進モデル市町村事業」が実施され、全国 49 市町村がモデル市町村とされた（厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室，2004a）。「子育て支援総合推進モデル市町村事業」の必須事業の中に、「子育て支援総合コーディネート事業」が組み込まれており（その他の必須事業は「子育て短期預かり支援事業」、「居宅子育て支援事業」、「子育て相談支援事業」）、子育て支援への対策を図ることが期待された（厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室，2004b）。

事業実施のポイントとして、（1）情報の一元化、（2）子育て支援総合コーディネーターの設置、（3）子育て支援総合コーディネートの方法について見ていき、（4）2003（平成 15）年度からの子育て支援総合コーディネート事業実施モデルを示す。そして、（5）その他の情報について記す。

（1）情報の一元化

子育てについての情報を一元的に集約した上で提供すると記されている（内閣府，2003）。

（2）子育て支援総合コーディネーターの設置

子育て支援総合コーディネート事業が実施された 2003（平成 15）年以降、子育て支援総合コーディネーターの配置基準、資格要件については示されなくなった（内閣府，2003）。従って、子育て支援総合コーディネーターとして、どのような専門性を持った人材を採用するかは、事業を実施する市町村の判断に委ねられることとなった。事業案では、「社会福祉士」がその役割を担う専門職として明記されていたが（厚生労働省，2002）、事業が実際に実施されるようになってからは、専門職に関して特に言及しておらず、「社会福祉士」についても触れられていない。

（3）子育て支援総合コーディネートの方法

2003（平成 15）年の第 10 回社会保障審議会児童部会議事録によると、子育て支援総合コーディネートは情報提供が中心であり、「ケースマネジメントやコーディネーシ

ョン（利用援助と記されている）もする」と記されている（内閣府，2003）。

つまり、実際に事業が実施される段階になって、他の子育て支援事業との「つなぐ」方法の違いが曖昧になっている。

（４）2003（平成 15）年度からの子育て支援総合コーディネート事業実施モデル

まず、市町村は、子育て支援サービスに関する情報の一元化を図る。次にインターネット等による情報提供（厚生労働省雇用均等・児童家庭局，2003）によって、サービスの選択・利用ができる利用者は、自らそれらにアクセスするなどして、サービスを利用する。情報が集約、公開されただけではサービスにつながるものが困難な利用者には、ケースマネジメントもしくはコーディネーションを行う。

子育て支援総合コーディネート事業創設案の中には、情報提供の機能について明確に記されていなかったが（厚生労働省，2002）、事業が実施される段階になってからは、子育て支援総合コーディネートの中心的機能であると記されている（厚生労働省雇用均等・児童家庭局，2003）。また、子育て支援総合コーディネート事業の目下の目標は分断されている地域子育て支援サービスの情報を一元化することとされ、子育て支援総合コーディネート事業は、事実上、情報の一元化のための事業として出発している。

（５）その他の情報

2004（平成 16）年度雇用均等・児童家庭局予算（案）によると、2003（平成 15）年度の子育て支援総合コーディネート事業の実施箇所は 250 市町村であり、次年度には 500 市町村の大幅増を目標としていた（厚生労働省雇用均等・児童家庭局，2004）。なお、2003（平成 15）年 4 月 1 日現在の市町村数は 3190 件であったことから、約 8% の市町村で子育て支援総合コーディネート事業が実施されていたことになる。

このように、具体的に事業実施市町村の数や、数値目標を掲げたのは、この 2004（平成 16）年度案のみである（2005（平成 17）年度からは、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）によるコーディネート業務の責務化によって、全市町村で実施されているものとみなされている可能性が高い）。

4. 改正児童福祉法施行（平成 15 年法律第 121 号）（2005（平成 17）年～）

平成 17 年版少子化社会白書（内閣府，2005）によると、子育て支援総合コーディネートの実施については、2005（平成 17）年から改正児童福祉法（平成 15 年法律第

121 号) により、市町村の責務として位置付けられることとなった(表 1-1)。この改正児童福祉法によって、子どもと家庭に関する相談支援、様々な子育て支援が市町村を中心に展開されることになった(前橋, 2009b)。

そこで、2005(平成 17)年から改正児童福祉法(平成 15 年法律第 121 号)に位置付けられた子育て支援総合コーディネートの内容のポイントについて(1)情報の一元化、(2)子育て支援総合コーディネーターの設置、(3)子育て支援総合コーディネートの方法についてのまとめ、(4)2005(平成 17)年からの子育て支援総合コーディネート実施モデルについて示す。そして、(5)その他の情報についても示す。

表 1-1 改正児童福祉法(平成 15 年法律第 121 号)

[市町村の情報提供等]
第二十一条の二九
市町村は、子育て支援事業に関し必要な情報の提供を行うとともに、保護者から求めがあつたときは、当該保護者の希望、その児童の養育に必要な支援の内容その他の事情を勘案し、当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする。
② 市町村は、前項の助言を受けた保護者から求めがあつた場合には、必要に応じて、子育て支援事業の利用についてあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援事業を行う者に対し、当該保護者の利用の要請を行うものとする。
③ 市町村は、第一項の情報の提供、相談及び助言並びに前項のあつせん、調整及び要請の事務を当該市町村以外の者に委託することができる。

(1) 情報の一元化

改正児童福祉法(平成 15 年法律第 121 号)の中に情報の一元化に関する記述はないが、「子育て支援事業に関し必要な情報の提供を行う」とあるため、前提条件として、情報の一元化が求められていると読み取れる(表 1-1)。

(2) 子育て支援総合コーディネーターの設置

改正児童福祉法(平成 15 年法律第 121 号)の中にも、他の資料の中にも、子育て支援総合コーディネーターの専門性や資格に関する記述は見当たらない(各市町村の個別資料を除く)。

2008（平成 20）年 10 月 29 日に開かれた第 16 回社会保障審議会少子化対策特別部会の議事録をみると、「子育て支援総合コーディネーターの役割が必要だということは何年も前から言われているが、いまだに誰がどのように果たしていく仕組みにするかの案がない」との言及があり（内閣府，2008b）、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）施行から 5 年を経過した時点でも、子育て支援総合コーディネーターの専門性は曖昧なままとなっていたことがわかる。

（３）子育て支援総合コーディネートの方法

改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）の中では「保護者から求めがあつたときは、当該保護者の希望、その児童の養育に必要な支援の内容その他の事情を勘案し、当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする」、「市町村は、前項の助言を受けた保護者から求めがあつた場合には、必要に応じて、子育て支援事業の利用についてあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援事業を行う者に対し、当該保護者の利用の要請を行うものとする。」とある。

つまり、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）は、市町村に子育て支援総合コーディネートとして、情報提供とコーディネーションを行うことを責務化したのである。しかし、最も重要であると考えられるケースマネジメントの機能の必要性に関する文言は見当たらない。さらに「保護者から求めがあつたときは」とし、援助対象を限定している。本当にサービスが必要な利用者が自らサービスを求めることが難しい場合があること（平田，2011）を考慮すると、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）に位置付けた子育て支援総合コーディネートは、本来、虐待等の危険性があるなど、予防的な支援を必要とする層を取りこぼしている。

（４）2005（平成 17）年からの事業実施モデル

（３）で述べたように、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）に位置付けられた子育て支援総合コーディネートからは、ケースマネジメントが抜け落ちている。

事業実施の流れは、一元化された情報を利用者が自ら選んで利用するか、利用者が市町村にサービスの提供を求めた場合のみ、コーディネーションを行う流れになっている。

（５）その他の情報

改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）が実施されてから 2009（平成 21）年ま

では、子育て支援総合コーディネートに関する資料はほとんど見当たらない。

2003（平成 15）年度からの 2 年間、子育て支援総合コーディネート事業は国庫補助事業であった。しかし、子育て支援総合コーディネートは、2005（平成 17）年から改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）において、市町村責務として位置付けられ、それと同時に国庫補助はなくなった。これにより、予算の使い方が市町村裁量（一般財源化）となったため、効果のわかりやすい他の子育て支援事業に押され、子育て支援総合コーディネート事業は伸びなかったとも推測できる。

さらに、2008 年の第 16 回社会保障審議会少子化特別部会の議事録（内閣府，2008b）では、「次世代育成支援対策推進法が策定されたときに子育て支援総合コーディネーターを配置しようという話があったが、どうなっているのか、具体的な話をするべきではないか」といった意見や、「かつては子育て支援総合コーディネート事業もありましたけれども（略）」といったような発言が記録されており、改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）の中に責務化された子育て支援総合コーディネートは形ばかりとなったと読み取れる。

5. 次世代育成支援人材養成事業の創設（2009（平成 21）年～）

（1）次世代育成支援人材養成事業におけるコーディネーター

改正児童福祉法（平成 15 年法律第 121 号）によって、子育て支援総合コーディネートを「事業」として実施するか否かとは別に、子育て支援総合コーディネートをを行うことは市町村の責務となった（内閣府，2012，p130）。最近では、2010（平成 22）年に策定された「子ども・子育てビジョン」（内閣府，2010a）の中に「子育て家庭が適切なサービスを選択し利用できるように、市町村における子育て支援総合コーディネート機能の充実を図ります」と明記されている。しかし、子育て支援総合コーディネーターに求められる専門性が曖昧なこともあり、それらの役割を担う人材が十分に確保されない状態が続いていた。そこで、別途 2009（平成 21）年に「次世代育成支援人材養成事業」（内閣府，2010b）が創設されたと考えられるが、ここで、子育て支援総合コーディネーターに求められる役割が大きく転換している。

子育て支援総合コーディネートの機能として、「ケースマネジメント」という用語が唯一残っていたのは、少子化社会白書の中の文言であった。しかし、平成 20 年版少子化社会白書（内閣府，2008a）と平成 21 年版少子化社会白書（内閣府，2009）を見比

べてみると、平成 21 年版では、平成 20 年版に記載されていた「ケースマネジメント及び利用援助」という文言が削除されている。加えて、平成 22 年版子ども・子育て白書（内閣府，2010b）には、別途、2009（平成 21）年に、親の子育てを支援する「コーディネーター等」を養成するための「次世代育成支援人材養成事業」を創設したと記してある。ここで、「子育て支援総合コーディネーター」という名称も、「コーディネーター」という名称に変更されている（内閣府，2010b）。

次世代育成支援人材養成事業について、平成 24 年版子ども・子育て白書（内閣府，2012，p130）には、「具体的には、地域の様々な次世代育成支援の取組を把握し、親の子育てを支援するコーディネーター的役割を果たす人や、地域の子育て支援事業の担い手となる人に必要な理解や知識などを得るための研修を実施しており、2011（平成 23）年には全国 73 か所で実施されたところである。」と記してある。しかし、ここで指すコーディネーターは「つなぐ」機能を果たす人材なのか、地域の子育て支援事業で直接的な援助を行う人材なのかがはっきりしない。また、全国 73 か所で実施されたとのことであるが、どのように実施されているのかなどの詳しい情報は見当たらない。さらに、数だけみても子育て支援総合コーディネート事業の初年度実施が 250 か所であったこと（厚生労働省雇用均等・児童家庭局，2004）と比較して、次世代育成支援人材養成事業は創設から丸 3 年たった時点で 73 か所での実施に留まっており、いかに事業が普及していないかが読み取れる。

さて、これらの一連の方向性から読み取れるのは、よりはっきりと子育て支援総合コーディネートからケースマネジメント機能が省かれたということである。

事業創設当初は、子育て支援総合コーディネーターは「コーディネーター」という用語の付く名称ではあるが、実際には「ケースマネジメントの機能」を含むとされていた。しかしながら、平成 20 年版少子化社会白書（内閣府，2008b）を最後に、白書からは「ケースマネジメント」の用語は消え、「コーディネート」（コーディネーションを指すと考えられる）の機能を強調することになった。つまり、名実ともに子育て支援総合コーディネーターは「コーディネーター」となっていったのである。

（２）子育て支援総合コーディネーターから子育て総合支援コーディネーターへの名称の変更

次世代育成支援人材養成事業では、「コーディネーター」という名称を使用しているが、子ども・子育てビジョン（内閣府，2010a）では、「子育て総合支援コーディネー

ター」という名称に変更している。「子育て総合支援コーディネーター」の行うことは、先ほど述べたように「子育て支援総合コーディネート」であり、以前と同じ表記である。1か所だけ、「支援」と「総合」が逆になっており、特に説明もなく名称が変更されていたため、誤植であるとも受け取れた。ところが、子ども・子育て白書も見てみると、平成21年版少子化社会白書（内閣府，2009）までは、「子育て支援総合コーディネート」であったが、平成22年版子ども・子育て白書（内閣府，2010b）は、「子育て総合支援コーディネーター」の表記に変更され、以後、平成23年版（内閣府，2011）、平成24年版（内閣府，2012）も「子育て総合支援コーディネーター」と記されている。次世代育成支援人材養成事業に基づいた名称変更であると推測できるが、「総合」の位置が異なれば、意味が大きく異なる。

「子育て支援総合コーディネーター」は「子育て支援」を「総合（的に）コーディネート」すると捉えられる。しかし、「子育て総合支援コーディネーター」は「子育て」を「総合（的に）支援（する）コーディネーター」と捉えられる。つまり、「利用者を子育て支援サービスにつなぐ」ことだけでなく、「子育て」を「総合的に支援」することが主になる。言い換えると、コーディネーターの役割が、サービス（資源）につなぐ機能から、直接ケアまで機能が広がるということである。

子育て支援総合コーディネーターの役割が拡大することは、一見、利用者のニーズにより応えることができるようになると受け取れる。しかしながら、「つなぐ」という重要な機能が十分に果たせていない状態でその役割を拡大することは、本来求められる役割を今以上に果たせなくなる危険性を孕む。Intagliata（1982）も、ケースマネージャーに直接的サービスを提供させようとすることは、ケースマネージャーでなく、「新種の直接的ケア職員」を育成することになると指摘している。

次世代育成支援人材養成事業による「子育て総合支援コーディネーター」の方向性には注意が必要である。

6. 子ども・子育て新システムにおける子育て支援総合コーディネート

（1）子ども・子育て関連3法可決までの流れ

現在、政府は「子ども・子育て新システム」の実施に向けて、調整を進めている段階である（表1-2）。子ども・子育て新システムの実施によって、子育て支援総合コーディネートの必要性はより高まると考えられるため、ここで子ども・子育て新システ

ムに関する今日までの流れを簡単に整理する。

子ども・子育て新システムは「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（2009（平成 21）年 12 月 8 日閣議決定）に基づく、「幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的なシステム」として構築された。

2010（平成 22）年 6 月 29 日に少子化社会対策会議で決定された「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」（内閣府少子化社会対策会議，2010）によると、子ども・子育て新システムは、子ども・子育て財源の一元化を図り、そこから子育て支援や保育サービスの給付を行うサービス一元化システムである。

「子ども・子育て新システム検討会議」と「作業グループ」（基本制度ワーキングチーム、幼保一体化ワーキングチーム、こども指針（仮称）ワーキングチーム）で制度の大枠について検討し、2011（平成 23）年 7 月 29 日、少子化社会対策議会で決定された「子ども・子育て新システムに関する中間とりまとめについて」が発表された（内閣府少子化社会対策会議，2011）。子ども・子育て新システムの実施には、約 1 兆円の財源が必要になると見込まれたため、「社会保障・税一体改革」をおこない、税制抜本改革とともに子ども・子育て新システムの法案を早急に国会に提出することとなった。

これを受けて、「子ども・子育て新システム関連 3 法案」（子ども・子育て支援法案、総合こども園法案、子ども・子育て支援法及び総合こども園法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案）が、3 月 30 日、閣議決定され、同日、国会に提出された。

2012（平成 24）年 6 月 26 日、第 180 回国会（常会）において、当初案の幼保一体施設「総合こども園創設」の撤回などの大幅な変更があったものの、「子ども・子育て新システム」関連法案の大幅な修正について審議が行われた後、総合こども園廃止、認定こども園拡充案によって、法案は衆議院で可決され、2012（平成 24）年 8 月 10 日、参議院でも可決された。これを受けて、子ども・子育て関連 3 法（子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 66 号）、子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 24 年法律第 67 号））が、2012（平成 24）年 8 月 22 日に公布された。

なお、施行日は消費税増税の時期（2014（平成 26）年～2015（平成 27）年）を踏

まえて施行されることになっている。

表 1-2 子ども・子育て新システムのこれまでの経緯

出展：内閣府・文部科学省・厚生労働省，2012

2010(平成22)年	
1月29日	少子化社会対策会議決定により、子ども・子育て新システム検討会議を設け、検討をはじめめる。
4月27日	「子ども・子育て新システムの基本的方向」(子ども・子育て新システム検討会議決定)
6月29日	「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」(少子化社会対策会議決定)
9月16日	基本制度ワーキングチーム、幼保一体化ワーキングチーム、こども指針(仮称)ワーキングチームを設け、検討をはじめめる。
2011(平成23)年	
7月27日	基本制度ワーキングチームにおいて中間とりまとめ
7月29日	「子ども・子育て新システムに関する中間とりまとめについて」(少子化社会対策会議決定)
2012(平成24)年	
2月13日	基本制度ワーキングチーム「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」を公表※
3月2日	「子ども・子育て新システムの基本制度について」(少子化社会対策会議決定)
3月30日	消費税関連法案とともに平成24年通常国会に法案を提出
5月10日	衆議院本会議における子ども・子育て関連3法案の趣旨説明・質疑
5月17日	衆議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会における審議開始
6月15日	社会保障・税一体改革に関する確認書(民主党・自由民主党・公明党 社会保障・税一体改革(社会保障部分)に関する実務者会合)
6月20日	「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律案(議員立法)」国会提出
6月22日	「子ども・子育て支援法案」と「子ども・子育て支援法及び総合こども園法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」の修正案(議員立法)国会提出
6月26日	衆議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会及び衆議院本会議で3法案を可決
7月11日	参議院本会議における子ども・子育て関連3法案の趣旨説明・質疑
7月18日	参議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会における審議開始
8月10日	参議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会及び参議院本会議で3法案を可決・成立

※とりまとめまでに、基本制度ワーキングチーム20回、幼保一体化ワーキングチーム9回、こども指針(仮称)ワーキングチーム6回の計35回開催

(2) 子ども・子育て新システム3法案

2012(平成24)年9月に、「子ども・子育て関連3法について」(内閣府・文部科学省・厚生労働省，2012)が発表された。

それによると、主なポイントは、「認定こども園制度の改善」、「認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付(「施設型給付」)及び小規模保育等への給付(「地域型保育給付」)の創設」、「地域の子ども・子育て支援の充実」である。

子ども・子育て新システムでは、子どもと家庭にとって身近な「基礎自治体(市町

村)」が実施主体となって取り組み、それを国や都道府県が支える。本システムの実施にかかる財源の確保は、消費税の引き上げによって行う、つまり「社会全体による費用負担」とした。また、現在、制度ごとにバラバラな子どもと家庭が利用できるサービスについて「政府の推進体制」を整備し、管轄省の壁を取り除く努力がなされている。また、子育て当事者などの意見を施策に反映するために、「子ども・子育て会議を設置」することとなった。

具体的なところは、検討を重ねるべきところも多いが、個々の子どもと家庭の状況に応じて子ども・子育て支援を総合的に行えるよう、大きく舵をきろうとするものである。

（３）子ども・子育て新システムにみられる子育て支援総合コーディネート

子ども・子育て新システムは、先にも述べたように、子どもに関する財源の一元化が目指されると共に、よりきめ細やかなニーズに即した子育て支援サービスを図ろうとするものである。現時点で仕組みは完全に明らかにされていないが、少なくとも、利用者を適切にサービスにつなぐ専門職が必要になってくる。

しかし、子ども・子育て新システムにおける子育て支援総合コーディネート機能の必要性に関する具体的な議論はほとんど見当たらない。

例えば、「子ども・子育て新システムに関する中間とりまとめについて」（内閣府少子化社会対策会議，2011）では、「総合的な子育て支援の充実」として、「子育て支援コーディネーターによる利用支援の充実等」と記されている。ここでは、「総合」が抜けた「子育て支援コーディネーター」という新しい名称が出現している。中間とりまとめにおける子育て支援総合コーディネートに関する記述は、この短い文言のみである。

さらに、その後の資料をみても、子ども・子育て関連３法案が交付された後の「子ども・子育て関連３法案について」（内閣府・文部科学省・厚生労働省，2012）の資料のp29に「約0.3兆円：職員配置基準の改善をはじめとする保育等の質の改善のための費用、質の改善として想定している主な内容」の「③総合的な子育て支援の充実」に、「地域の子育て支援拠点における子育て支援コーディネーターによる利用支援の充実など」と記されているだけである。ここでも、「総合」が抜けた「子育て支援コーディネーター」という表現になっている。要は、子ども・子育て新システムでは、「子育て支援コーディネーター」という用語で統一しようとしているのであろうか。

また、ここで「子育て支援コーディネーター」は、「地域の子育て支援拠点」に配置されると読み取れる表現になっている。子育て支援総合コーディネーターをどこに配置するかについて今まで言及されてこなかったが、国が子育て支援総合コーディネーターを「地域の子育て支援拠点」に配置しようとしていることが示された。

そして、子ども・子育て関連 3 法案の中で、子育て支援総合コーディネートについて記されていると読み取れる部分がある。

「子ども・子育て支援法」（平成 24 年法律第 65 号）第 59 条に、「一 子ども及びその保護者が、確実に子ども・子育て支援給付を受け、及び地域子ども・子育て支援事業その他の子ども・子育て支援を円滑に利用できるよう、子ども及びその保護者の身近な場所において、地域の子ども・子育て支援に関する各般の問題につき、子ども又は子どもの保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行うとともに、関係機関との連絡調整その他の内閣府令で定める便宜の提供を総合的に行う事業」と、子育て支援総合コーディネート事業を指すと考えられる事業が「行うもの」とされている。この条文は、現行の児童福祉法第 21 条の 11 に内容は近いが、児童福祉法での「保護者から求めがあつた場合は」という制限が記されていない。「子ども及びその保護者が、確実に子ども子育て支援給付を受け、及び地域子ども・子育て支援事業その他の子ども・子育て支援を円滑に利用できるよう（略）総合的に行う事業」とあり、子育て支援における市町村の責務の範囲が児童福祉法よりも広がっていると読み取れる。

従って、子ども・子育て支援法の条文を見る限りは、本法によって子育て支援総合コーディネートの機能が強化されると窺えるが、先にも述べたように、実際にはこれに関する具体的な議論はまだ十分になされていないようである。また、条文の中に「子育て支援総合コーディネート事業」という具体的な事業名は出ておらず、曖昧な表現で必要性を示すに留まっている。

7. 政策としての子育て支援総合コーディネート変遷のポイント

政策としての子育て支援総合コーディネートの変遷を見ていくと、地域子育て支援センター事業での利用者と子育て支援サービスをつなぐ機能の限界から、子育て支援総合コーディネート事業が立ち上げられることとなったことがわかる。そこで、2003（平成 15）年の事業創設案では、子育て支援総合コーディネーターとして、社会福祉

士等がケースマネジメントを行う展開が期待されていた（厚生労働省，2002）。しかしながら、実際に事業がスタートしてからは、誰が子育て支援総合コーディネーターの役割を担うのかが曖昧なままにされた。おそらく、そのためにケースマネジメントを行える人材の確保がより難しくなり、ケースマネジメントの実施は不可能な状態が続いた。そして、現実には即して子育て支援総合コーディネーターは、ケースマネジメントからコーディネーション、情報提供と簡単な機能を目指すようになっていったと考えられる（表 1-3）。

加えて、子育て支援総合コーディネーターの名称自体、特に説明もなく何度も変更されており、混乱を招く状態にある。

さらに現在、子ども家庭福祉分野は大きな転換期を迎えており、子どもと家庭が必要とするサービスや資源を一元化し、個々の家庭に必要なサービスを提供していく子ども・子育て新システムの施行が決定している。子ども・子育て新システムの実施においては、サービスの選択肢が増えることで、今以上に、利用者はサービスの選択が求められるだろう。しかし、それを手助けするための重要な施策であるはずの子育て支援総合コーディネーターについて、ほとんど触れられていない。

介護保険制度創設時のケアマネジメントは、サービスありきのマネジドケアのようになっている（芝野，2002）と指摘されていた。介護保険制度と子ども・子育て新システムはシステムが異なるが、「つなぐ」機能が必要になることには変わらない。その意味で、子育て支援総合コーディネーターが整備されないということは、「ケアマネジャーのいない介護保険制度」のようなものである。

従って、子ども・子育て新システムの実施に合わせて、子育て支援総合コーディネーターの在り方について明確にすることは、喫緊の課題である。

表 1-3 子育て支援総合コーディネーターの変遷とポイント

	年	専門職に関する記述	システム・環境についての記述	方法
子育て支援総合コーディネーター事業創設案	2002(平成14)年	子育て支援総合コーディネーター 社会福祉士等のケースワーク技能を有するもの	子育て支援情報の一元化	コーディネーション ケースマネジメント
子育て支援総合コーディネーターの実施	2003(平成15)年	子育て支援総合コーディネーター 資格に関する記述なし	子育て支援情報の一元化	情報提供が中心 ケースマネジメントやコーディネーション も実施する
改正児童福祉法施行(平成15 年法第121号)	2005(平成17)年	子育て支援総合コーディネーター 資格に関する記述なし	子育て支援情報の一元化	情報提供 コーディネーション
次世代育成支援人材養成事業の創設	2009(平成21)年	コーディネーター等 資格に関する記述なし	子育て支援情報の一元化	コーディネーション

第2節 市町村における子育て支援総合コーディネートの取り組み

次に、子育て支援総合コーディネートの実施主体である市町村の子育て支援総合コーディネートの取り組みについて見ていく。

1. 市町村の子育て支援総合コーディネート事業実施要項の目的と内容の乖離

市町村では、子育て支援総合コーディネート事業の実施にあたり、事業実施要綱を定めている。そこで、検索エンジン google で「子育て支援総合コーディネート実施要綱」について検索した。インターネット上で公開されていた 8 市町村の実施要綱の「目的」「内容」「資格要件」（栄町，2004；笹岡市，2004；野津町，2004；大津町，2005；佐野市，2005；野田市，2005；高根沢町，2007；鈴鹿市，2011）についてまとめた（表 1-4）。

表 1-4 各市町村の子育て支援総合コーディネーター事業実施要項

		目的	内容	資格要件
栄町	平成16年2月2日 告示第4号	この要綱は、栄町における多様な子育て支援サービスに関する情報を一元的に把握する子育て支援総合コーディネーター(以下「コーディネーター」という。)を配置し、子育て支援サービスを利用し、又は利用しようとする保護者(以下「サービス利用者」という。)に対する情報提供、ケースマネジメント及び子育て支援サービスの利用援助等の支援並びに子育てを行う家庭に対する支援活動の企画及び調整を行うことにより、サービス利用者の利便の向上及び子育て支援サービスの利用の円滑化等を図り、もって子育て支援体制の充実に資することを目的とする。	コーディネーターは、次に掲げる業務を行うものとする。 (1) 法令等により定められた子育て支援に関する制度、栄町が実施する乳幼児健康支援一時預かり事業(乳幼児健康支援一時預かり事業の実施について(平成6年6月23日児発第605号厚生省児童家庭局長通知)に基づき実施する事業をいう。))及び保育対策等促進事業(保育対策等促進事業の実施について(平成12年3月29日児発第247号厚生省児童家庭局長通知)に基づき実施する事業をいう。)、民間事業者が実施する当該保育対策等促進事業の対象となる事業、民間団体が実施する子育て支援に関する事業その他の子育て支援サービスに関する情報を集約し、及び蓄積するとともに、それらをデータベース化すること等により、子育て支援サービスに関する情報の一元化を図ること。(2) 子育て中の保護者その他サービス利用者等に対して、インターネット等を活用することにより、前号の規定により一元化された子育て支援サービスに関する情報の提供を行うこと。(3) 子育て支援サービスに関するサービス利用者からの相談に応じ、当該サービス利用者が最も適切な子育て支援サービスの利用ができるよう必要な助言を行うこと。(4) 前号の助言を受けたサービス利用者から求めがあった場合において、必要に応じて、子育て支援サービスの利用についてあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援サービスを提供する機関(以下「サービス提供機関」という。)に対し、当該サービス利用者の利用の要請を行うこと。(5) サービス提供機関との連絡及び調整を行うこと。(6) 子育て中の保護者相互及び当該保護者の世代と他の世代との交流その他の子育てを行う家庭に対する支援活動の企画及び調整を行うこと。(7) 前各号に掲げるもののほか、子育てコーディネーター事業を円滑に実施するための諸業務を行うこと。	コーディネーターは、保健師、看護師、保育士その他の子育て支援に関する知識、能力及び相談援助の技術を有し、及び地域の子育て事情に精通していると認められる者とする。
笹岡市	平成16年2月20日 告示第18号	本市における多様な子育て支援サービス情報を一元的に把握する子育て支援総合コーディネーター(以下「コーディネーター」という。)を配置して、インターネット等を活用したサービス利用者への情報提供、ケースマネジメント及び利用援助等の支援を行うことにより、利用者の利便性の向上及びサービス利用の円滑化等に資することを目的とする。	子育て支援総合コーディネーター事業(以下「事業」という。)は、コーディネーターを配置するものとし、次の各号に掲げる業務を実施するものとする。(1) 地域において実施されている乳幼児健康支援一時預かり事業、一時保育事業、地域子育て支援センター事業及び民間団体が実施する子育て支援事業をはじめとする各種の子育て支援サービス情報を集約、蓄積し、その収集した情報をデータベース化するなど一元化を図ること。(2) 子育て中の親等のサービス利用者インターネット等を活用した情報提供を行うこと。(3) 子育て支援サービス情報に関する利用者からの相談に応じ、助言を行うとともに、必要に応じて子育て支援サービスを提供する実施機関(以下「子育て支援サービス提供機関」という。)からのサービス提供に係る利用の援助、あつせん等を行うこと。(4) 子育て支援サービス提供機関との連携及び調整並びに地域における保健・医療・福祉の行政機関、児童委員、教育委員会、医療機関、学校、警察、特定非営利活動法人等の関係機関・団体等と連携し、本事業を円滑かつ効果的に行うこと。(5) その他事業を円滑に実施するための業務	コーディネーターは、保健師、保育士又は長年子育て支援に携わった者など、子育て支援に関する知識・能力及び相談援助の技術を有するとともに、地域の子育て事業に精通していると認められる者をもって充てるものとする。

表 1-4 各市町村の子育て支援総合コーディネーター事業実施要項

(つづき)

		目的	内容	資格要件
野津町	平成16年4月8日 要綱第6号	本事業は、保健、医療、福祉、教育等の分野で提供している子育て支援サービス情報を一元的に把握する「子育て支援総合コーディネーター」を配置し、インターネット等を活用したサービス利用者への情報提供、サービス調整、利用援助等の支援及び利用者のニーズやサービスの利用状況調査を実施し、必要なサービスの開発等を行うことにより、利用者の利便性の向上及びサービス利用の円滑化等に資することを目的とする。	業務 子育て支援総合コーディネーターは、次に掲げる業務を行うこととする。(ア) 地域で実施している保健、福祉、教育、医療等の分野で提供している子育て支援サービスや民間団体が実施する子育て支援事業等の情報を集約、蓄積し、その収集した情報をデータベース化する等、一元化を図ること。(イ) 子育て中の親等のサービス利用者等にインターネット等を活用した情報提供を行うこと。(ウ) 子育て中の保護者等のニーズやサービスの利用状況調査を実施し、必要なサービスメニューの開発等を行うこと。(エ) 子育て支援サービス情報に関する利用者からの相談(育児不安等)についての相談指導とは異なるものである。)に応じ、助言を行うとともに、必要に応じて子育て支援サービスを提供する実施機関(以下「子育て支援サービス提供機関」という。)からのサービス提供に係る利用の援助、あつせん等を行うこと。(オ) 子育て支援サービス提供機関との連絡及び調整を行うこと。(カ) その他事業を円滑に実施するための庶業務を行うこと。	子育て支援総合コーディネーターは、子育て支援に関する知識・能力や相談援助の技術を有するとともに、地域の子育て事情に精通している者が充てられるものとする。必ずしも保健師、保育士等の有資格者に限られるものではない。
大津町	平成17年4月1日 要綱第12号	大津町における多様な子育て支援サービスを一元的に把握する子育て支援総合コーディネーターを配置して、インターネット等を活用したサービス利用者への情報提供、ケースマネジメント及び利用援助等の支援を行うことにより、利用者の利便性の向上及びサービス利用の円滑化等を図り、町子育て支援事業推進のための基盤整備を促進する事を目的とする。	子育て支援総合コーディネーターは、次に掲げる業務を行うこととする。ア 地域において実施されている乳幼児健康支援一時預かり事業、一時保育事業、地域子育て支援センター事業及び民間団体が実施する子育て支援事業をはじめとする各種の子育て支援サービス情報を集約、蓄積し、その収集した情報をデータベース化するなど一元化を図る。イ 子育て中の親等のサービス利用者等にインターネット等を活用した情報提供を行う。ウ 子育て支援サービス情報に関する利用者からの相談に応じ、助言を行うとともに、必要に応じて子育て支援サービスを提供する実施機関(以下「子育て支援サービス提供機関」という。)からのサービス提供に係る利用の援助、あつせん等を行う。エ 子育て支援サービス提供機関との連絡及び調整を行う。オ その他事業を円滑に実施するための諸業務を行う。	子育て支援総合コーディネーターは、保健師、保育士や長年子育て支援に携わった者など、子育て支援に関する知識・能力や相談援助の技術を有するとともに、地域の子育て事業に精通していると認められる者をもって充てるものとする。
佐野市	平成17年3月28日 告示第214号	この告示は、子育て支援サービスの利便性の向上及び利用の円滑化を図る子育て支援総合コーディネーター事業(以下「事業」という。)の実施に関し必要な事項を定めるものとする。	コーディネーターは、市における多様な子育て支援サービス情報を一元的に把握するために、次に掲げる業務を行う。(1) ファミリー・サポート・センター事業、一時保育事業、地域子育て支援センター事業、民間団体が実施する子育て支援事業その他の子育て支援サービスに関する情報を集約し、及び蓄積し、その収集した情報をデータベース化すること等により一元化を図ること。(2) 子育て中の親等のサービス利用者等にインターネット等を活用した情報提供を行うこと。(3) 子育て支援サービス情報に関する利用者からの相談に応じ、助言を行うとともに、必要に応じて子育て支援サービスを提供する実施機関(以下「子育て支援サービス提供機関」という。)からのサービス提供に係る利用の援助、あつせん等を行うこと。(4) 子育て支援サービス提供機関との連絡及び調整を行うこと。(5) 前各号に掲げるもののほか、事業を円滑に実施するための業務を行うこと。	コーディネーターは、保健師、保育士又は長年子育て支援に携わった者で、子育て支援に関する知識及び能力又は相談援助の技術を有し、地域の子育て事情に精通していると認められる者とする。

表 1-4 各市町村の子育て支援総合コーディネート事業実施要項

(つづき)

		目的	内容	資格要件
野田市	平成17年8月6日 告示第16号	この要綱は、本市における多様な子育て支援サービスに関する情報を一元的に把握する子育て支援総合コーディネーター(以下「コーディネーター」という。)を配置して、子育て支援サービスを利用し、又は利用しようとする保護者(以下「利用者」という。)に対する情報提供、ケースマネジメント及び子育て支援サービスの利用援助等の支援を行うことにより、利用者の利便性の向上及び子育て支援サービスの利用の円滑化等を図り、もって子育て支援体制の充実に資することを目的とする。	本事業において、コーディネーターが提供する支援は、次に掲げるものとする。(1) 利用者に対して、市が実施する子育て支援事業及び民間団体が実施する子育て支援に関する事業をはじめとする子育て支援サービスに関する情報提供をインターネットを通じて行う支援(2) 子育て支援サービスに関する利用者からの相談に応じ、当該利用者が最も適した子育て支援サービスの利用ができるよう必要な助言を行う支援(3) 前号の助言を受けた利用者から求めがあった場合において、必要に応じて、子育て支援サービスの利用についてのあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援サービスを提供する機関(以下「サービス提供機関」という。)に対し、当該利用者の利用の要請を行う支援	コーディネーターは、保健師、保育士、長年子育て支援に携わった者等子育て支援に関する知識、能力及び相談援助の技術を有するとともに、地域の子育て事情に精通していると認められる者とする。
高根沢町	平成19年4月16日 教委告示第6号	この要綱は、高根沢町における子育て支援サービスに関する情報を一元的に把握する子育て支援総合コーディネーター(以下「コーディネーター」という。)を配置し、子育て支援サービスの利用者への情報提供、ケースマネジメント及び利用援助等の支援を行うことにより、利用者の利便性の向上に資することを目的とする。	子育て支援総合コーディネート事業(以下「事業」という。)は、コーディネーターを配置し、次に掲げる業務を行うものとする。(1) 地域で実施している子育て支援事業や、支援サービス情報を集約、蓄積し、その収集した情報をデータベース化すること。(2) 子育て中の親などサービス利用者に、インターネット等を活用した情報提供を行うこと。(3) 子育て支援サービス情報に関する利用者からの相談に応じ、助言を行うとともに、必要に応じて子育て支援サービスを提供する実施機関(以下「子育て支援サービス提供機関」という。)からの、サービス利用の援助や斡旋を行うこと。(4) 本事業を円滑かつ効果的に行うために、子育て支援サービス提供機関との調整を行うこと。	教育長は、保健師、保育士又は長年子育てに携わったものなど、子育て支援に関する知識・能力及び相談援助の技術を有し、地域の子育て事業に精通していると認められるものをもって、コーディネーターに充てるものとする。
鈴鹿市	改平成平成23年6月7日 告示第17198号	本市における多様な子育て支援に係るサービスの円滑な活用を図るため、子育て支援総合コーディネート事業(以下「コーディネート事業」という。)を実施し、子育て支援サービス及び制度(以下「サービス等」という。)の利用者への情報提供、ケースマネジメント、利用援助等の総合的支援を行い、利用者の利便性の向上等に資することを目的とする。	コーディネート事業は、前条の目的を達成するため、次に掲げる事業を行うものとする。(1) 乳幼児健康支援一時預かり事業、一時預かり事業、つどいの広場事業、民間団体が実施する子育て支援事業その他のサービス等に係る情報の集約(2) 子育て中の保護者その他サービス等の利用者への情報提供及び助言(3) サービス等を提供する実施機関との連絡調整及びサービス等の利用に係る援助、あつせん等(4) 保健・医療・福祉の行政機関、児童委員、教育委員会、医療機関、学校、警察、特定非営利活動法人その他の関係機関及び団体との連携(5) 前各号に掲げるもののほか、市長が必要と認めた事業	コーディネーターは、保健師、保育士、長年子育て支援に携わった者等、子育て支援に関する知識及び能力並びに相談援助の技術を有するとともに、地域の子育て事業に精通していると市長が認める者をもって充てる。

表 1-4 を見ると、8 市町村中 6 市町村（栄町，2004；笹岡市，2004；大津町，2005；野田市，2005；高根沢町，2007；鈴鹿市，2011）がケースマネジメントの実施を目的に挙げている。しかし、目的を達成するための内容を見ると子育て支援サービスの情報を集約、蓄積し、その情報をデータベース化にすることに重点を置いており、利用者と子育て支援サービスをつなぐところまで内容が記されていない。また、記されている場合も改正児童福祉法の文言をほぼそのまま使用するに留まっている。

そして、具体的な取組みとしては、まず 2004（平成 16）年に実施された「子育て支援総合推進モデル市町村事業」の取組事例がある（厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室，2004c）。しかし、「コーディネーターを行政区ごと等に複数配置」（札幌市、世田谷区、金沢市、京都市、神戸市、浜田市、熊本市）、「土日も対応」（足立区）との報告があるだけで、それ以上の具体的な取り組み内容等については言及していない（厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室，2004c）。

次に、2007（平成 19）年 3 月に内閣府政策統括官が発表した、少子化社会対策に関する先進的取組事例集（内閣府，2007b）の平成 18 年度主な活動内容事例「子育て支援総合コーディネート事業」に、高槻市の取組みが紹介されている。

報告を概観すると、特徴として、市のホームページに子育て支援情報サイトを設立し、電子媒体を利用して、市域及び行政の子育て支援情報の一元化を図ることで子育て支援を行っている」と記されている。効果に関しても、市民アンケートで子育て支援サイト「WAIWAI カフェ」の認知度と、年間アクセス数の増加について記しているのみであり、子育て支援総合コーディネートの評価を行ったとは言い難いものである。子育て支援総合コーディネートは、利用者と子育て支援サービスをつなぐという間接的な支援であるため、他の子育て支援サービスと比べて一層評価することが難しく、これ以上の評価が困難であったことが読み取れる。

しかしながら、単なるインターネットによる情報提供が先進的取組として紹介されていることから、市町村において、目的に掲げているような子育て支援総合コーディネートが実施されていないと推測される。

2. 市町村の子育て支援総合コーディネーターに求められる専門性と資格の乖離

子育て支援総合コーディネート事業創設当初、子育て支援総合コーディネーターに求められる専門性について、「社会福祉士等ケースワークの技能を有する」者であるこ

とが期待されていた（厚生労働省，2002）。しかし、実際に子育て支援総合コーディネーターとして活躍している人材の保有する資格や、自治体が指定している資格要件は異なる。中川（2011）の研究報告や表 1-4 の資料でも、子育て支援総合コーディネーターの資格要件は「保健師」「看護師」「保育士」「長年子育て支援に携わったもの」などである。つまり、子育て支援総合コーディネーターに求められる専門性について熟考した上で人材を募集しているのではなく、現在、子ども家庭福祉分野で活躍している人材を転用しようとしているにすぎない。

地域子育て支援センター事業で、保育士の専門性とコーディネーターの役割期待に乖離があることが課題の 1 つとなって、子育て支援総合コーディネート事業が創設されたことを振り返れば、結局、問題が元に戻っていることがわかる。

第 3 節 子育て支援総合コーディネートの変遷から見られた課題点

以上、我が国の子育て支援総合コーディネートについて整理した。

子育て支援総合コーディネート事業創設案（厚生労働省，2002）は、子育て支援サービスの提供において、ケースマネジメントを行うという画期的な施策であった。しかしながら、ケースマネジメントを行う「力量」を備えた専門職の必要性が見失われ（つまり、ソーシャルワーカーの必要性が見失われ）、ケースマネジメントの機能の必要性も徐々に曖昧になっていった。子育て支援総合コーディネートは「改正児童福祉法に位置付ける」とされただけで、中身は形骸化し、次世代育成支援人材養成事業が創設されたが、利用者と子育て支援サービスをつなぐために最も必要であったケースマネジメントに関する記述は抜け落ちた。

さらに、実施主体である市町村の実施要項（表 1-4）を見ても、目的ではケースマネジメントの機能の必要性が記されていることが多いが、実施内容は「情報の一元化」レベルに留まることが多い。

これらの資料から読み取れる今後の課題は大きく 2 点になる。

まず、1 点目は、子育て支援総合コーディネートはどのような機能を持つ必要があるのか、理論的枠組みを明確にする必要があるということである。第 1 章では、子育て支援総合コーディネートの変遷について述べながら、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性を示唆した。しかし、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性を明確にするためには、理論的な枠組

みを示す必要がある。

2 点目は、子育て支援総合コーディネートを担うにふさわしい人材の確保（社会福祉士の採用等）を行う必要があるということである。1 点目に関連するが、子育て支援総合コーディネートの理論的枠組みが明らかになれば、その役割にふさわしい専門性を兼ね備えた専門職が自ずと明白になるであろう。

そこで、次の第2章では、子育て支援総合コーディネートが円滑に実施されるために必要な理論的枠組みについて述べる。

第2章 予防的社会福祉の枠組みで捉えたケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネート

第2章では、子育て支援総合コーディネートをケースマネジメント実践であると捉え、ケースマネジメントの文献研究から、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性和推進要因について理論的に検証することを試みる。そして、子育て支援総合コーディネートの定義を記す。

第1章で述べたように、子育て支援総合コーディネートは事業創設当初、子育て支援にケースマネジメントを導入するという画期的な施策であった。しかし、誰が、どのような方法で、何を目的に、どのような環境やシステムの中でサービスを実施していくのかが制度的に具体的にされていなかったため、ケースマネジメントの趣旨や方法が理解されず、浸透しなかったという経緯がある（第1章）。

ケースマネジメントは、社会資源が必要であるにも関わらず、それらにうまくつながることのできない利用者を必要な資源につなぐ、理論的な方法である。よって、政府や自治体が、サービスを必要としているすべての利用者に対し、ケースマネジメントを実施することで、支援の漏れをなくせると仮定できる。

本章では、ケースマネジメントについて概観し、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性について検証する。その際には、ケースマネジメントだけでなく、コーディネーションや情報提供といった、他の「つなぐ」方法についても示し、それらの機能等の違いについて比較・検討する。

ケースマネジメントは、実施目的や対象によって、方法や求められる知識にかなりの幅があり、一律ではない（Intagliata, 1982）。また、もともとは精神障害者など、生活上の問題が顕在化している利用者を援助の対象としてきた（Rubin, 1987; Rose, 1992）。そのため、主に、生活上の問題の「予防」を目的とする子育て支援総合コーディネートの場合、その方法は、従来のケースマネジメントと異なる部分があると推測される。そこで、岡村（1974）の予防的社会福祉の概念枠組みを用いて、社会生活上の困難（岡村（1974）は生活上の問題を「社会生活上の困難」と表現している。詳しくは、本章第2節3.）の「予防」におけるケースマネジメントの役割や機能について示したい。

ケースマネジメントを実際に行うのは、「ケースマネージャー」と呼ばれる対人援助

職である。子育て支援総合コーディネートにおいてケースマネージャーの役割を担う人は、「子育て支援総合コーディネーター」と命名されている（第1章）。本研究では、子育て支援総合コーディネーターには、ケースマネジメントを担うのに必要な価値・技術・知識を持ち合わせていると考えられるソーシャルワーカー（Intagliata, 1982; National Association of Social Workers, 1987; 芝野, 2002）が就くべきであると考ええる。ソーシャルワークの歴史の中で、ケースマネジメントという用語こそ使用されていなかったものの（Frankel&Gelman, 2004）、実際には、ソーシャルワーカーによってケースマネジメントにあたる実践が行われていたという経緯もある（National Association of Social Workers, 1987）。特に、ソーシャルワークの中のケースワークは、援助対象を個人としている点において、ケースマネジメントと似通っている（ケースワークとケースマネジメントの関係については、後に詳しく述べる）。

しかしながら、第1章で示したように、現状としては、社会福祉士資格よりも保育士や保健師資格が子育て支援総合コーディネーター採用の要件になっている（中川, 2011; 表 1-4）。そこで、ソーシャルワーカーと他職種の専門性の相違点について示し、子育て支援総合コーディネートをソーシャルワーカーが担う意義について述べたい。

第1節 ケースマネジメント

1. ケースマネジメントの起源

ケースマネジメントは、1960年代に米国で生まれた対人援助技法である（Intagliata, 1982）。当時、米国では地域の福祉サービスが量的に拡充し始めていたが、サービスは非常に複雑で断片化されていた上、内容が重複しており、利用者が必要なサービスに辿り着くためのシステムが整理されていなかった（Intagliata, 1982; 副田, 1995）。それに関わらず、精神障害者は、向精神薬の発見によって医学的に症状が安定したため、施設で受けていたサービスを利用しながら、地域でよりよい暮らしができるようになってと考えられた（Rubin, 1987）。結果的に、精神障害者は、長い間施設で必要なサービスを受動的に提供されていたため、地域にある複雑なサービスを能動的に組み合わせて利用する力を持たなかった（Intagliata, 1982）。

このような問題を解決するために、1970年代初期に連邦政府保健教育福祉省（Department of Health, Education and Welfare）は、サービス統合プロジェクトを実施し、その中で、利用者が必要なサービスを利用できるようにするための施策を検

討した。その結果、利用者の立場に立って、利用者の社会生活全体をマネジメントするケースマネジメントが開発されたのである (Rubin, 1987)。

2. ケースマネジメントの目的と役割

ケースマネジメントについて Rubin (1987) は、「複雑で重複した問題や障害をもつクライアントが、適時・適切な方法で必要とするすべてのサービスを利用できるよう保証することを試みるサービス提供の一方法」(Rubin 1987=1997 ; p17) と定義している。

人が抱える生活上の問題は、多くの場合、単一ではなく、複雑に絡み合っている。そのため、ケースマネジメントは人が抱える生活ニーズにタイミングよく答えていくための方法である (Rose&Moore,1995)。ケースマネジメントは、利用者の生活ニーズに応えるという目的を達成していく中で、サービス提供システムを、より利用者のニーズにあったシステムにしていくという重要な役割も担っている (Austin, 1983)。以上のような役割を果たすためには、援助におけるケースマネージャーの「視点」が非常に重要になる (Rose, 1992 ; Rose&Moore, 1995)。

ケースマネジメントは、米国で対人援助技術として根付いていく中で、「ニーズ指向アプローチ」と「サービス指向アプローチ」に分かれていった (Austin, 1990)。「ニーズ指向アプローチ」は、利用者の視点に立ったアプローチであり、利用者に対して責任を果たすことを目的とする、本来のケースマネジメントを指す (Austin, 1990)。一方、「サービス指向アプローチ」は、利用者ではなく、サービス提供者側の視点に立ったアプローチであり、目的が費用抑制にすり替わり、ケースマネージャーはゲートキーパーの役割を果たすことになる (Austin, 1990)。

ケースマネジメントは、利用者に必要な資源を確実に届けるために、利用者の視点に立って援助するために確立された対人援助技術であり、ケースマネージャーは「利用者の代理人」として、利用者を支えることに「価値」を置かなければならない (National Association of Social Workers, 1987)。これに対して、「サービス指向アプローチ」は「利用者の代理人」から「サービス提供者の代理人」へと援助の「視点」を変えている。利用者の視点に立って援助することは、ケースマネジメントに欠かせない「価値」であり、その価値を捨てた時点で、ケースマネジメントではない (American Hospital Association, 1987)。だが、実際に、米国では、サービス提供者側に利益が

あるという理由で (Loomis, 1988) プライマリー・ケアの医師を助けるために、「ケースマネージャー」と称される人々が「サービス提供者の代理人」として働いている実態があり (American Hospital Association, 1987 ; Rubin, 1987 ; Loomis, 1988)、サービス指向アプローチは発展してきている (Loomis, 1988)。このような状態は、ケースマネジメントの存在意義についての混乱を招く結果となっている (American Hospital Association, 1987)。

Rose&Moore (1995) は、ケースマネジメントとは何かを明確にするために、ケースマネジメントを「クライアント・ドリブンモデル」(Client-Driven Models) と「プロバイダー・ドリブンモデル」(Provider-Driven Models) に分類し、両モデルの援助視点や援助プロセスの違いを表にして示した。(表 2-1)。

表 2-1 を見ると、両ケースマネジメントモデルは、アセスメント、プランニング、リンキング、モニタリングと、同じように援助過程を辿っているように見えても、援助における「視点」が異なるため、援助の目的や役割が大きく異なっていることがわかる。Rose & Moore (1995) は、このように両モデルの違いを明確に記したうえで、ケースマネジメントは、クライアント・ドリブンモデルであり、プロバイダー・ドリブンモデルはケースマネジメントではないと指摘した。

従って、以後、本研究でケースマネジメントと記す場合、Rose&Moore (1995) のクライアント・ドリブンモデルを指す。

表 2-1 ケースマネジメントにおけるクライアント・ドリブンモデルと
プロバイダー・ドリブンモデルの違い 出典：Rose&Moore (1995)

ケースマネジメントの特徴	クライアント・ドリブンモデル(利用者中心モデル)	プロバイダー・ドリブンモデル(サービス提供者中心モデル)
利用者の基本的な位置づけ	利用者は抱える課題に対して主体者として、考え、動く。	利用者はサービス提供者に働きかけられる客体者である。
ケースマネージャーが利用者 を捉える視点	利用者のもっているストレングスを見つけ出し、高める。	利用者の抱える病理(問題)を見つけ出し、管理する。
ケースマネージャーが試みる こと	積極的な参加、欠点の見方を変える(ポジティブな捉え方ができる ようにする)、目指すべき方向性を見出す。	(利用者)を従わせる、サービス内容に適応させる。
ケースマネジメントの目標	よい方向性に向かうようにする、計画を実行していく、利用者自身 が自信をもてるようにする。	サービスがより多く利用されるようになる。利用者がサービス提供 者側から期待される利用者としての役割行動を遂行できるようにな る。
ニーズのアセスメント	利用者自身が考えている目指すべき方向性や目標から生成する。	サービス提供者側が定めた用意されているサービスの中から生成 する。
リンクング	資源はコミュニティ全体から探してつなぐ。とくにインフォーマルな サービスにつなぐことに力点が置かれる。	既存のサービスの紹介。フォーマルな制度につなぐ。
モニタリング	(利用者とケースマネージャーは)今のサービスがうまく提供されて いるかいっしょに確認する。	治療(サービス)プランに沿ってサービスを提供しているか確認す る。
評価	自律性を高めているか。社会的な問題はないか。利用者の自信を 高めているか。インフォーマルなネットワークを活用できているか。	サービスの利用単位は増加しているか。入院日数は減らすことが できているか。利用者が利用者としての役割に従っているか。
援助の焦点	援助の目標に到達するためのストレングスと障害を特定する。ソー シャルネットワークを発展させること。利用者に対して臨床上に決め つけるような判断をしたり軽視したりすることがないようにする。 1つ1つのサービスシステムが真にサービスになっているか、利 用者にとって障壁になっていないかアセスメントする。	問題を特定し、サービスにつなぐ。利用者が利用者としての規約を 守り、ふるまえるようにすること。利用者の行動や現在の機能の状 態、家族との関係性、予約を守っているかに留意する。

3. ケースマネジメントの機能

ケースマネジメントの機能は一律ではないが、そのほとんどのモデルにおいて、利用者を必要な資源に「つなぐ」ことが強調されており(Intagliata, 1982)、Rubin(1987)はこれをリンケージ(linkage)と表現している。岡村理論では、この機能を「送致」と表現しており(岡村, 1983, p138-140)、岡村も「送致」は社会福祉の中心的な機能であると述べている(岡村, 1974; 岡村, 1983)。よって、ケースマネジメントは「つなぐ」(linkage)のためにあらゆる方法を用い、利用者のニーズを満たす対人援助技術である(Rubin, 1987)。

そこで、援助プロセスに沿って「つなぐ」ためのケースマネジメントの機能、その後、その他のケースマネジメントの機能を整理する。

(1) ケースマネジメントの援助プロセスとその機能

ケースマネジメントの援助プロセスは、Rubin(1987)によると、一般的に①アセスメント、②プランニング、③リンクング、④モニタリングまでを行い、必要があればプランの変更を行う、といったプロセスで成り立っている。

以下、それぞれの援助プロセスの機能について、Rubin (1987) の記述を要約する。

① アセスメント

ケースマネージャーは、利用者の現状（強みと弱み）を把握し、利用者の変化するニーズを包括的に把握し続けることが期待されている。利用者の情報が常に包括的で最新であるために、直接的サービス提供者（専門分業制度）と密接に協働する必要がある。また、利用者のニーズの変化を観察するために、利用者と定期的に会う必要がある。アセスメントでは、自然発生的な支援ネットワークやインフォーマルな資源といった、利用者が現在及び潜在的に活用できる支援を繰り返し評価する。

② プランニング

ケースマネージャーは、包括的なケース計画を展開するように期待されている。その計画には、利用者が日中ないし夜中に必要とするかもしれないというサービス内容も含むべきである。

計画は、以前から提供されているサービスを継続して利用できるようにすることや、インフォーマルな資源につなぐことにも焦点を当てるべきである。

ケースマネージャーはケース計画を的確に実施するために、地域のサービスについて、一元化された情報を持てるようにしなければならない。また、サービス提供機関に、利用者がそのサービスを利用することによって得られる利益や目的について、説明することが必要である。

③ リンキング

ケースマネージャーは、利用者のニーズを充足するために、利用者とサービスをつなぐことが期待されている。リンキングは、利用者をインフォーマルな資源につなぐことを含む。場合によっては、利用者にとって必要なサービスの利用資格が、専門分業制度の都合でない場合がある。その場合、そのような障壁を打破するような援助もここには含まれる。

このため、ケースマネージャーはつなぐ先のサービス提供者との関係を確立・維持し、つなぐ先の管理職と公式・非公式な関係を維持する必要がある。

リンキングの障壁は、サービス提供者側だけにあるのではなく、利用者側にあることもある。例えば、利用者が援助されることを拒否したり、サービス提供者から逃避することがある。利用者によっては、適切な支援がなければサービスを利用することが困難な場合がある。そのため、ケース計画を実施する際には、利用者が自らの役割

を果たせるように、適切な情緒的、実質的な支援も提供する。しかしながら、ケースマネージャーは処遇を拒否する利用者の権利も尊重しなければならない。

④ モニタリング

ケースマネージャーは、クライアントに提供したサービスを継続的にモニターすることが期待される。適切で効果的なサービスの提供を保障するために、利用者やサービス提供者と継続的な接触をする。

直接接触することは、フィードバックの質を高め、ケースマネージャーとサービス提供者や利用者との関係、ひいてはケースマネージャーの彼らに対する影響力を改善していくと考えられる。

また、ケースマネージャーはケース計画で立てた目標の進捗状況を記録し、得られた情報を再アセスメントや新しい計画、リンクングに生かすことが求められる。

ケースマネージャーは、以上の基本的な援助プロセスによって、利用者が必要な資源を利用できるように援助する。芝野（2002）はケースマネジメントの援助プロセスについて、実際にどのように行われていくのかを、時間軸を加えてわかりやすく示した。

芝野（2002）が作成した図 2-1 では、複数のカードが連なって並べられている。この 1 枚 1 枚のカードには、利用者のその時の社会関係が記されている。人の社会関係は一定ではなく、時間とともに変化する性質を持つため（岡村, 1983 ; Rubin, 1987）、利用者の社会関係を記したカードは時系列的に並べられているのである。

普段、人は自らの力で社会関係を調整し、社会生活上の基本的要求を満たしており、これをセルフ・コーディネーション（芝野, 2002）という。しかし、社会生活上の基本的要求を満たすために関わっているさまざまな社会制度との社会関係がうまくいかなくなると、セルフ・コーディネーションができなくなり、コーディネーションをしてくれる専門職の力が必要となる（芝野, 2002, p113）。芝野（2002）は、コーディネーションが必要な時期を「困難なフェーズ」とし、そのまとまりを図 2-1 ではグレーで示している。いずれ、人は困難なフェーズから抜け出し、セルフ・コーディネーションによって、社会生活上の基本的要求を満たせるようになる。その時期は、専門職の介入を必要としないため、一旦、専門職はその利用者の援助を終結する。しかし、いずれまた、セルフ・コーディネーションが困難となり、コーディネーションが必要

な時期が来て、専門職が介入する。

つまり、芝野（2002, p110）のいう「長期的な援助」というのは、常にケースマネージャーが利用者に対して介入し続けることではなく、セルフ・コーディネーションが難しい時期（フェーズ）のみ、利用者のセルフ・コーディネーションを補う形で援助することを指す。

このようなアプローチの仕方を、芝野（2002）は「プロセディック・アプローチ」と呼び、人が社会生活上の困難に陥った時に、利用者に欠けている部分のみを補綴し、それによって利用者のコンピテンスを高める援助をする必要があるとした。

さらに、芝野（2002）は、ケースマネジメントとコーディネーションの違いについても言及し、コーディネーションは、一つの「困難なフェーズ」にのみ関わる「一時的・断片的」な援助であるが、ケースマネジメントは、何段階ものフェーズを超えた「時間的・横断的」な援助であると説明している。ケースマネージャーは利用者が介入を必要としない時期の状況も含めた長期的な視点によって、「困難なフェーズ」の問題を捉えるため、たとえ実際の援助は断片的に見えても、直接的に介入しない時期も含め、援助をしている（Intagliata, 1982；芝野, 2002）。

なお、ケースマネジメントに見られる一連の援助プロセスは、本来、人が生活する中で自ら行っているものでもある。従って、ケースマネージャーはこの援助プロセスを通じて、利用者が自身のケースマネージャーになれるように、利用者に援助過程をわかりやすく示す必要がある（Harris & Bergman, 1987）。

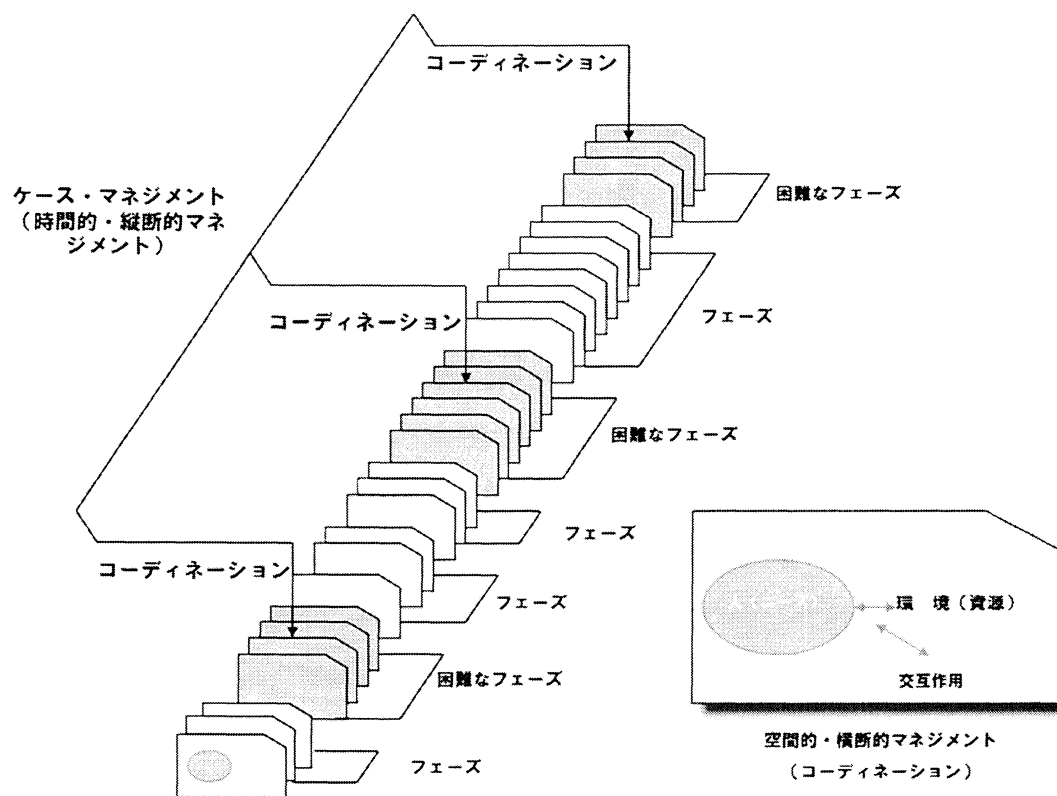


図 2-1 ケースマネジメントのモデル

出典：芝野（2002）

（2）アウトリーチ

アウトリーチは、ケースマネジメントの援助プロセスとは別の機能と考えられている（Rubin, 1987）。アウトリーチはサービスが必要な利用者を早期に発見する機能であり、ケースマネージャーにもこの役割を担うことが期待されている（Rubin, 1987）。しかし、ケースマネージャーは、24 時間地域で生活しているわけではないため、すべての利用者を自力で発見することは難しい（白澤, 1992, p44）。そのため、地域のさまざまなサービス提供機関と協働し、サービスを提供すべき利用者を発見する必要がある。アウトリーチは、一般的に粘り強く、かつ積極的に行わなければならない、家庭訪問を含む（Rubin, 1987）。

（3）直接的サービス（ケア）の提供機能

本来、直接的サービス（ケア）は、専門分業制度によって提供されるべきサービスである（岡村, 1974）。しかし、専門分業制度が利用者に必要な直接的サービスを提供していないことがある。その場合、ケースマネージャーは、利用者の生活に「責任」

を持つために、専門分業制度に代わって直接的サービス（ケア）を行う必要がある（Rubin, 1987）。

（４）アドボカシー（代弁的機能）

専門分業制度による直接的サービスは、利用者のニーズに十分応えきれていないものも多い。また、利用者にとって丁度よいサービスがあっても、サービス提供者側の都合によって、利用者が利用できないこともある。このような場合、ケースマネージャーは、利用者が必要なサービスを利用できるように、利用者とともに交渉し、必要なサービスを必要な形で利用できるように援助しなければならない（Intagliata, 1982）。しかしながら、この機能は、ケースマネジメントの重要な機能の１つではあるものの、ケースマネージャーのみに委ねられる機能ではなく、ケースマネージャーが所属する機関やスーパーバイザーなどと、協力して行っていく必要がある（Intagliata, 1982）。

（５）危機介入

ケースマネージャーは、危機介入を行う。しかし、その方法はセラピストの役割を担ったり、その他の直接的サービスを提供するのではなく、代わりに利用者を必要なサービスにつなぐ（Intagliata, 1982）。

（６）その他

このように、ケースマネジメントは、主として、利用者と資源（サービス）をつなぐ機能（リンケージ）が強調されるが、必要に応じてさまざまな機能を担い、確実に利用者のニーズが満たされるようにする対人援助技術である（Intagliata, 1982 ; Rubin, 1987 ; Holt, 2000 など）。

ケースマネージャーが以上のような機能を持つためには、まず利用者と信頼関係を築くことが重要になる（Harris&Bergman, 1987 ; Libassi, 1988 ; Kisthardt&Rapp, 1992 など）。Kisthardt&Rapp（1992）は、はじめに①ケースマネジメントの援助プロセス、②ケースマネジメントの効果を説明することで、利用者から信頼が得られると述べている。

最後に抑えておくべき重要なことは、ケースマネジメントは、利用者がその時点で生活において不足している部分を補うものであり、利用者が持っている力は最大限活用する必要があるということである（芝野, 2002）。利用者が必要としていない過剰な援助を行うことは、利用者の持つ生活における力を奪うことになり、それは望まし

いケースマネジメントの姿ではない。

4. ケースマネジメントを担う専門職と学歴

(1) 専門職

実際にケースマネジメントを担っている専門職は様々である。

Holt (2000) は、長年ケースマネジメントプログラムの計画・実施・管理やケースマネジメントの研究に携わってきた経緯から、ケースマネージャーとなるべき専門職は単一ではないと述べている。それは、結局のところ、優れたケースマネージャーになるには、取り組みや熱心さによるところが大きく、専門職としての必要性には曖昧さが残るからであると結論付けている。おそらく、このような見解を反映して、米国においてケースマネージャーは特定の専門分野やそれに伴う資格、養成課程をもっていない（伊藤，1991）のではないだろうか。

しかし、熱心さが必要条件であったとしても、十分条件ではないだろう。クライアントのニーズを包括的に捉え、援助するためには、それらを担うための専門的技術が欠かせない（Rubin, 1987）。全米ソーシャルワーカー教会（1987）は、「唯一専門ソーシャルワーカーこそがケースマネジメント・サービスを提供・管理するのに求められる厳正な教育や研修を受けている」と提言している。

ただし、Rose (1992) は、もし社会福祉学修士（MSW）や社会福祉学学士（BSW）の学位をもつケースマネージャーがクライアント・ドリブンモデルとしてのケースマネジメントの実施を重視しないのであれば、その役割は看護師、教育年数が低い人、あるいは研修を受けていないスタッフにとって代わられてしまうだろうと指摘している。つまり、Rose (1992) は、ケースマネージャーに必要なのは、技術や知識もさることながら、実践における専門職としての価値や視点であり、その部分が抜け落ちてしまうのであれば、ソーシャルワーカーは、優れたケースマネージャーになり得ないということを指摘している。この価値・態度の代表的なものとして、「バイスティックの7原則」（Biestek, 1957）がある。現場の業務の中で、いかにクライアント・ドリブンな価値を保ち続けることができるかは、技術や知識の修得以上に専門性の問われるところであるということを Rose (1992) は、鋭く指摘していると言える。

従って、本研究では、ケースマネージャーには、ソーシャルワークの価値・知識・技術を備えたソーシャルワーカーが適任であると考え、以後、ケースマネージャーは

ソーシャルワーカーであるとの見解を持って論を進める。

(2) 学歴

ケースマネージャーの学歴は高卒者から博士号取得者まで様々であるが、一般的には大卒者である (Rubin, 1987)。ケースマネージャーの学歴に関して、学士では不十分であるという説と、逆にソーシャルワーク修士などの高度な教育を受けた専門職が担うことのほうがうまくいかないという 2 つの説がある (Rubin, 1987)。

学歴の高いケースマネージャーが敬遠されるのは、①一見雑用と思われる仕事 (送迎や買い物など) に耐えられず、バーンアウトしやすい、②また、①のような仕事を嫌い、本来の「つなぐ」役割を担わず、カウンセリングなど他の専門分業制度の機能を担おうとするため (Intagliata, 1982) と言われている。

しかしながら、ケースマネージャーには高度な技術や知識が必要とされるため、学歴の高いケースマネージャーがクライアント・ドリブンな視点を持ってケースマネジメントにあたる必要があるのではないだろうか。そのためには、ケースマネージャーの待遇の改善なども合わせて必要になると考える。

5. ケースマネジメントを実施するための環境・システム

ケースマネージャーは、ケースマネジメントを実施する上で重要な人的資源であるが、ケースマネージャーが活躍するためには、そのための環境・システムを整える必要がある (Intagliata, 1982)。

(1) 理想的なケースマネジメント実施機関

ケースマネージャーは、ケース計画を作成するために、地域にあるサービス提供機関・団体に関する一元化された情報を維持・管理し、それぞれの機関・団体がどのようなサービスを提供し、どのような方針や手続きを採っているのかを知る必要がある (Rubin, 1987)。そのため、ケースマネージャーは「核となる機関」に所属する必要がある (Intagliata, 1982 ; Rubin, 1987)。この核となる機関は、ケースマネージャーとともに、ケースマネジメントの多くの構成要素の中で欠かせない 2 大要素である。

核となる機関に必要なのは、①サービス提供者からサービスの買い取りができること、②財源のコントロールができること、③ケースマネージャーの権力に関する法律やガイドラインのコントロールをする力を持っていることである (Intagliata, 1982)。

(2) ケースマネージャーの権限

ケースマネージャーがその役割を果たすためには、特別な権限と権威を割り当てる必要がある (Rubin, 1987 ; 副田, 1995)。

副田 (1995) は、ケースマネージャーが必要な権限を持てなければ、ケースマネージャーの利用者に対する責任は、個人的特性や他機関・組織のスタッフとのインフォーマルな関係によるものになってしまうと指摘している。特に、予算執行の権限や法的権限が最も有効である (Austin, 1983 ; 副田, 1995)。

ケースマネージャーの権限を高める方法は、①ケースマネージャーが機関内や機関間での権限を行使するための方針、手続き、合意の形式や内容を確認しておく、②個々の利用者がサービスを買取るのに必要な財源についてケースマネージャーに自由裁量権を与える、③インフォーマルな権限などの重要性に着目して、管理職やサービス提供者のケースマネージャーに対する信頼を高める、などである。インフォーマルな権限を高めるには、事務所に専用のスペースをつくる、秘書の支援が得られるようにするなどが十分に整っていることが必要になる (Rubin, 1987)。

(3) 他機関の協力

効果的なケースマネジメントシステムを構築するためには、「つなぐ」先のすべてのサービス提供者からの協力を得る必要がある (Intagliata, 1982 ; 副田, 1995)。

例えば、ケースマネージャーがすべてのケースを見つけ出すことは困難である。よって、ケースマネジメントを必要とする利用者が地域で発見された場合、ケースマネジメント実施機関やケースマネージャーに連絡が入るシステムが整備されている必要がある (白澤, 1992, p44)。

(4) 担当ケース数

理想的な担当ケース数について明確にすることは容易ではない。一方で、明白なのは、担当ケース数の大幅な増加はケースマネジメントの質や効果を減少させる (Intagliata, 1982) ということである。ケース数が多ければ、ケースマネージャーが一人の利用者に割り当てることのできる時間は必然的に減少し、考えられる危機よりも目に見えてわかりやすい問題だけに反応することになる (Rubin, 1987) からである。言い換えると、ケースマネージャーは利用者との接触に際して、能動的ではなく、受動的になる。このような受動的な援助では、本来サービスを必要としているが、積極的にサービスを利用しようとししない利用者 (平田, 2011) に対して必要な支援ができない。

1 人のケースマネージャーが担当すべき、具体的なケース数として、Intagliata(1982)は、慢性の精神科の利用者と関わる場合、25 から 30 ケースが適当であると述べている。また、Kanter (1987) は、熟練したケースマネージャーであれば、30 から 40 ケースを扱えると述べている。

最も効率的なのは、始めは担当ケース数を少なく見積もり、うまくいけば徐々に担当ケース数を増やしていくという方法である。この方法によって、そのケースマネジメントシステムにおける合理的なケース数を導きだせるようになる (Intagliata, 1982)。

なお、才村 (2005, p129-134) によると、我が国 (大阪府) のケースワーカー1 人あたりの担当ケース数は、新規受付だけで年間 225 ケース (うち 23 ケースは虐待ケース) であり、諸外国が共通して平均 20 ケース程度であるのに比べて、担当ケース数が格段に多いと報告している。児童虐待防止法改正後の 2005 (平成 17) 年の調査 (才村, 2007) では、我が国のケースワーカー1 人あたりの担当数は年間 107 件 (うち虐待ケース 37 件) であり、依然児童相談所のソーシャルワーカーの置かれる現状は厳しい (才村, 2007 ; 才村, 2008 ; 才村, 2009)。

(5) チーム

個々のケースマネージャーのバーンアウトや孤立を避けるためには、チームを組んでその援助にあたるのが有効である (Rose, 1992)。

ただし、利用者に対する援助に責任を持つために、一人の利用者に対して一人のケースマネージャーを割り当てるのが望ましい (Holt, 2000)。多様な機関や提供者 (専門職) が関わるからこそ、その責任者を明確にする必要があるのである (Holt, 2000)。

サービス提供に際して責任の所在を明確にすることで、ケースマネージャーは一人の利用者に多くの時間を費やすことになる。だが、これがケースマネージャーの役割の重要性を強調することにもなる (Rose, 1992)。

(6) スーパービジョン

スーパービジョンは、①ケースマネージャーが本来の役割を逸脱しないために (Intagliata, 1982)、②ケースマネージャーがバーンアウトしないために (Intagliata, 1982 ; Rubin, 1987) 有効である。

ケースマネージャーの仕事は、孤独や無力感を感じるが多々ある。スーパービジョンは、目に見えて効果の表れにくいケースマネジメント実践において、ケースマ

ネージャーがその仕事の価値を感じることができるようにするために非常に重要である (Rubin, 1987)。スーパーバイザーからの十分な支援は、ケースマネージャーが正しい実践を行うことを励まし、バーンアウトを防ぐ (Intagliata, 1982)。そのため、スーパーバイザーは、①継続的・徹底的に、ケースマネージャーの実践について話し合い、②現場でケースマネージャーの仕事を観察したり、補助する必要がある (Intagliata, 1982)。

(7) 管理運営

ケースマネージャーが利用者の視点に立って援助を行えるかは、管理運営者が、いかにケースマネージャーを支援できるかにもかかっている (Rose, 1992)。管理運営を担う責任者は、組織の管理運営に関する責任に加えて、質の高い実体の伴った主導性を発揮する必要があり、この機能が欠如すると、ケースマネジメントはプロバイダー・ドリブンになる (Rose, 1992)。

(8) 待遇

National Association of Social Workers (1987) は、有資格者で研修を積んでいる専門ソーシャルワーカーをケースマネージャーとして雇用するために、専門職として十分な給与を保障するべきであると述べている。

(9) 現任研修

Intagliata (1982) は、すべてのケースマネージャーが現任研修を受けることのできる環境を整える必要があると述べている。研修は、ケースマネージャーの持つ知識、技術、能力が広汎であると考えられるため、いくつかの教科をパッケージとして構成し、各々が必要なものを組み合わせて研修できるようにしておくべきである。研修は「全員に欠かせない教科」と「付加的な教科」に大別される (Intagliata, 1982)。

① 全員に欠かせない教科

ケースマネジメントの基本的な役割に関する事項 (Intagliata, 1982)。

② 付加的な教科

「対象の抱えやすい問題に関して」、「サービスとサービスの利用条件に関して」、「利用者の法的権利について」、「ケースマネージャーの記録の責任」など。

また、研修が終了していないケースマネージャーは、経験のあるケースマネージャーより少ないケース数を担当するに留める必要がある。研修は長期的に行うのではなく、短期間で集中的に行うことが望ましい (Intagliata, 1982)。

(10) 定型化された用紙

ケースマネージャーが確実にケースマネジメントを実行していくためには、定型化された用紙が必要である（白澤，1992）。

例えば、スクリーニングの段階では、ケースマネジメントを受ける必要のある利用者を選別する必要がある（白澤，1992, p48-51）。また、ケースマネジメントを利用することが決まれば、ケースマネジメント実施機関と契約を交わす必要があり、あらかじめ契約書を準備しておく必要もある（白澤，1992）。

その他、アセスメント、プランニング、リンキング、モニタリングそれぞれの段階で確実に記録を残せるように、定型化された用紙を準備する必要がある（白澤，1992）。

(11) 情報の一元化、コンピュータ化

必要な情報の一元化、及びそれらのサービスをコンピュータ化する必要がある（Intagliata, 1982）。

(12) 有資格者の雇用のシステム

「4. ケースマネジメントを担う専門職と学歴」でも述べたように、ケースマネージャーに専門職を雇用するか否かについてはさまざまな議論がある（Intagliata, 1982）。

しかし、全米ソーシャルワーカー協会が主張するように、ケースマネジメントはソーシャルワークの中核的な機能であるため、ケースマネージャーとして、ソーシャルワーカーを採用する必要があるだろう（National Association of Social Workers, 1987）。

6. 我が国におけるケースマネジメントの導入

我が国では、高齢者福祉分野、障害者福祉分野でそれぞれ、介護保険法、障害者自立支援法が成立し、利用者をサービスにつなぎ合わせる専門職である「ケアマネージャー」がこの重要な役割を担っている。

白澤（2000）は、「ケースマネジメント」と「ケアマネジメント」は同義語、同概念と解釈できるとしている。しかし、芝野（2002）は、介護保険法が始まった当時の日本の「ケアマネジメント」は、既に準備された資源の中から利用者のニーズに近いサービスを提供しようとする理想的でないプロバイダー・ドリブンモデルの援助（Rose&Moore, 1995）であり、本来のケースマネジメントであるクライアント・ド

リブンモデルではなく、同一概念とすべきではないと述べている。同じく三品(1999)も、「ケアマネジメント」という用語は定着しつつあるが、介護保険制度の手法は、ケースマネジメントの技法の「一部を取り出したもの」であり、ソーシャルワークを基盤としたケースマネジメントとは異なると述べている。

つまり、我が国において、ケースマネジメントは導入されているかのように見えるが、実際には本来のあるべき姿では導入されていないと言えるだろう。

第2節 ソーシャルワーク

先に述べたように、ケースマネジメントはその起こりこそ異なるものの、ソーシャルワークの中核的な機能として捉えられており (National Association of Social Workers, 1987)、ソーシャルワーカーがケースマネージャーとなるべきであると考えられる。

そこで、今一度ソーシャルワークについて整理したい。

1. ソーシャルワークの定義

ソーシャルワークは何かということは、今日までさまざまな議論が行われているところである。

現在、一般的にソーシャルワークの定義として知られている「国際ソーシャルワーカー連盟 (IFSW) のソーシャルワークの定義」では、「ソーシャルワーク専門職は、人間の福利 (ウェルビーイング) の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人びとのエンパワーメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークが拠り所とする基盤である。」と示されている (この定義は、2000 (平成 12) 年 7 月 27 日にモントリオールにおける総会において採択されたもので、日本語訳は日本ソーシャルワーカー協会、日本社会福祉士会、日本医療社会事業協会で構成する IFSW 日本国調整団体が 2001 (平成 13) 年 1 月 26 日に決定をした定訳である)。

この IFSW の定義には解説があり、「ソーシャルワークは、人と環境との多様かつ複雑な交互作用 (トランズアクション) に (おける問題解決に) さまざまな方法で取り組む。そのミッションは、人がその可能性をフルに伸ばし、生活を豊かにし、機能不全 (困難) を予防できるように援助することである。専門職としてのソーシャルワ

ークの焦点は、問題解決と変革に絞られることになる。従って、ソーシャルワーカーは社会に変革をもたらすエージェントであり、ソーシャルワーカーが援助する個人や家族の生活、そしてコミュニティに変化をもたらすエージェントである。ソーシャルワークは、価値と理論と実践とが互いに関係しあうシステムである。」((訳) 芝野, 2009, p4) と付け加えられている。

これらの定義及び解説に書かれている内容を(1) ソーシャルワークが取り組む課題、(2) 解決方法(ソーシャルワーク援助技術)、(3) ミッション、(4) ソーシャルワーカーの役割、(5) ソーシャルワークの拠り所とするものの5つに分けて整理すると以下ようになる。

(1) ソーシャルワークが取り組む課題

ソーシャルワークが取り組む課題は、人と環境との多様かつ複雑な交互作用における問題である。

(2) 解決方法(ソーシャルワーク援助技術)

ソーシャルワーカーは人と環境の間に起こる問題に対して、さまざまな方法を用いて解決しようとする(問題が多様であるため、ひとつの方法に限定できない)。

(3) ミッション

ソーシャルワークのミッションは、人がその可能性をフルに伸ばし、生活を豊かにし、機能不全(困難)を予防できるように援助することである。

(4) ソーシャルワーカーの役割

社会に変革をもたらすエージェント(代理人)である。

(5) 拠り所

ソーシャルワークの拠り所は、人道主義と民主主義の理想から生まれた、すべての人が平等であること、価値ある存在であるという認識、価値観にある。

以上のように、ソーシャルワークの定義及び解説の内容をみると、取り組む課題やミッション、役割などがケースマネジメントと同様であることがわかる。ひとつだけ異なるのは、ソーシャルワークのほうが課題に対する解決方法の幅が広いということである。

ケースマネジメントは、その対象を個人とすることが多いが、ソーシャルワークは、ミクロ、メゾ、マクロのあらゆる問題に対応する。ケースマネジメントは、理論的に

はあらゆる方法を用いて利用者のニーズを満たす (Rubin, 1987) としながらも、中核的な機能は「つなぐ」こと (リンケージ) である (Rubin, 1987)。一方、ソーシャルワークは利用者の生活ニーズを満たすというマイクロ (ケースワーク) だけでなく、社会変革などのマクロな問題にも同じように力を入れて取り組む。つまり、ケースマネジメントは、本来のソーシャルワークの中核的な機能の 1 つであり、(National Association of social workers, 1987 ; Rubin, 1987)、ソーシャルワークとケースマネジメントは切り離せないものである。

また、ケースマネジメントとソーシャルワークの中のケースワークは、対象を同じ個人としており、ほとんど同じ機能であると受け取れる。しかしながら、ケースワークは、次項で述べるように、その歴史の中で心理療法的な機能が肥大し、実践理論やモデルによっては、心理的な援助の側面が強く (久保, 2005)、すべてのケースワークがケースマネジメントと同等の機能であるとは言えない。

しかしながら、現在の IFSW のソーシャルワークの定義や、生態学やシステム理論に基づいたソーシャルワーク (Germain&Gitterman, 1996) としてのケースワークは、ケースマネジメントと同じであると言える。

従って、以後、ソーシャルワークという用語を用いる場合、本研究では、ソーシャルワークをケースマネジメントの上位概念と捉えて論じていることを断っておく。

2. ソーシャルワークの変遷

ソーシャルワークの原点は、COS 運動 (慈善組織化運動) に携わったリッチモンドの『社会診断』(Richmond, 1917) である。リッチモンドは「慈善から科学」を目指し、COS の援助活動の経験と知識を整理し、社会学的に体系化した『社会診断』(Richmond, 1917) を出版した。リッチモンドは、対象者の持つ多様性を認め、社会的証拠の調査と、その調査結果を客観的に、そして慎重に利用することの必要性を力説した。リッチモンドのケースワークのプロセスでは、収集された社会的証拠や資料を、どのように分析し、解釈するかが中心的課題となっている (岡本, 1973)。社会診断はその後、ケースワークの基本的方向を提示した文献として高く評価されている (岡本, 1973, p34)。ケースマネジメントは概念の発生こそ異なるものの、原点は COS 運動やリッチモンドに通じるといわれている。

しかしながら、ソーシャルワークはその後、米国では第一次世界大戦に参戦した多

くの兵士の戦争トラウマの治療を必要としたことなどによって、伝統的な環境決定論的思考から、心理学的精神医学的なものへと移行していく（岡本，1973）。このようにソーシャルワークが心理学に傾倒していくことは、専門職としての固有性を失わせることになり、ブライヤーとミラーは、ケースワークは心理療法的な機能が肥大し、側面的援助者、仲介者、代弁者などの役割が果たせていないと指摘した（Briar&Miller, 1971）。また、パールマンは「ソーシャルケースワークは死んだ」という論文を書いた（Perlman, 1967）。

このような経緯を経て、1970年代に入ってから、生態学やシステム論がソーシャルワークに取り入れられ（Germain&Gitterman, 1996）、個人と社会（環境）は相互に関係しており、その相互関係の調整がソーシャルワークにおける援助の焦点であると考えられるようになる（久保，2005，p iii-iv）。これらエコロジーの視点に基づいたソーシャルワークは、精神分析学や自我心理学の影響の強い伝統的な心理社会的アプローチとは大きく異なるものである（久保，2005，p iii-iv）。

ケースマネジメントはソーシャルワーク（中でもとくにケースワーク）が本来のミッションを取り戻す必要性について指摘された時期とほぼ同時期に発生しており、ソーシャルワークが本来の役割を果たしていなかったことが、ケースマネジメントの概念の発生につながったと示唆される。

3. 我が国におけるソーシャルワーク理論

岡村（1957，1963，1983）の社会福祉理論（以下、岡村理論）は、我が国におけるソーシャルワーク理論といえるものであり（芝野，2002：芝野，2005）、岡村理論として知られている。

予防的社会福祉（岡村，1974）の概念は、岡村による人と環境の接点における問題の捉え方が基盤となっているため、ここで、岡村のソーシャルワーク理論について説明する。

ソーシャルワークは、人と環境の接点で起こっている問題を解決するための対人援助サービスであるが（IFSW, 2001）、岡村は「人と環境の接点における問題」を「社会生活上の困難」（岡村，1983，p71）と表現している。社会生活上の困難とは、社会生活上の基本的要求が満たされず、社会関係において問題が生じている状態のことである。この社会生活上の基本的要求とは、だれも避けては通ることのできない社会生

活上の要求である（岡村，1983，p71）。

岡村（1983）は、社会生活上の基本的要求（生活ニーズ）を7種類に分類し、個人の健全な社会生活のためにはすべてが充足されなければならない、これが「基本的」たる所以であるとした（岡村，1983，p84）。この7つは、①経済的安定、②職業的安定、③家族的安定、④保健・医療の保障、⑤教育の保障、⑥社会参加ないし社会的協同の機会、⑦文化・娯楽の機会である（岡村，1983，p82）。

この7つの基本的要求に応えるために、個人はこれに相応する多数の制度的集団に所属しなくてはならない（岡村，1983，p86-87）。そして、基本的要求を満たすために、それぞれの制度的集団と社会関係を結ぶ。しかし、社会関係は個人の生活上の要求を充足するという側面を持つ一方で、個人に役割を要求してくる。各社会制度が個人に求める要求は、制度側の「客体的な視点」で見ると最もなものであるが、複数の制度的集団と社会関係を結ぶ個人の「主体的な視点」から見ると、問題が生じることがある。なお、「客体的な視点」とは、それぞれの社会制度側から見た視点のことであり、「主体的な視点」とは、個人の生活者としての視点を指す（岡村，1983）。

例えば、仕事を持つ母親は、「職場」と「家庭」と社会関係を結んでいる。普段、子どもが保育所を利用することで、「職場」からの要求と「家庭」からの要求にうまく応えていたとしても、いざ、子どもが熱を出し、保育所に子どもを預けられない事態が生じた場合、「会社」からの要求に答えられなくなる。給料を支払っているのだから、休まずに仕事をこなしてほしいという「会社」側の要求は、「客体的な視点」で見れば最もであるが、「母親」の役割もこなさなければいけない母親の「主体的な視点」に立つとさまざまな問題が生じるのである。

これは単純化した例であるが、人は複数の制度的集団と社会関係を結んでおり、状況は複雑である。さらに、さまざまな社会制度との関係は固定的なものではなく、絶えず調整し続けなければならないものであり、すべての社会制度と関係を保ち続けることは容易ではない。そのため、調整がうまくいかなくなり、社会生活上の困難に陥った場合、特殊的サービス（一般的サービスでは社会生活上の要求を満たしえないような、特別な条件をもつ人々に対するサービス（岡村，1983，p49））を利用することで、社会生活上の困難の状態からの脱却を目指す。

しかし、それぞれのサービスは、生活者として個人を総合的に捉える視点を持たないので、たとえ福祉的機能を持っていたとしても、その視点は、普段、人が社会関係を結ん

でいる社会制度と変わらない。従って、ソーシャルワークは、「対象者の社会関係を全体的に捉えるとともに、生活の主体者として把握（岡村，1974，p4）」し、社会生活上の困難に陥っている個人を援助し、問題を解決する役割を担う必要がある。

このような社会福祉固有の視点に基づいた社会福祉的援助（ソーシャルワーク）は、実際には社会生活上の困難が深刻な状態になってから行われてきた。しかし、岡村は、社会福祉的援助（ソーシャルワーク）は社会生活上の困難の発生の「予防」や「早期治療」に関しても、一定の社会的機能を果たすことができるのではないかと（岡村，1974，p4）と述べている。

つまり、岡村いわく、ソーシャルワーク的援助は、発生した問題にのみに活用されるべきものではなく、予防にこそ活用されるべきなのである。

そこで、ケースマネジメントを社会生活上の困難の発生の予防に生かすべく、岡村の予防的社会福祉の概念を整理し、「予防」におけるケースマネジメントの機能について明確にすることを試みる。

第3節 予防的社会福祉

予防的社会福祉とは、岡村（1974）によって提唱された社会福祉の概念である。岡村は、社会生活上の困難が顕在化してからその問題を解決することを目的とする従来の社会福祉を「保護的社会福祉」、社会生活上の困難の発生予防と社会生活の積極的な改善を目的とする新しい社会福祉を「予防的社会福祉」とした。

従来、社会福祉といえば保護的社会福祉を指していたが、真に社会福祉の目的を達成するためには、問題が顕在化してから対応する保護的社会福祉から一步踏み出した予防的社会福祉が必要である。そこで、予防的社会福祉の概念を整理する。

1. 予防的社会福祉の概念の発生

今日では、医学的研究が進んでおり、病気や障害の発生予防や早期発見がされている。岡村（1974，p4-5）は、社会生活上の困難に関しても、病気や障害と同じように、「産業、労働、教育、社会保障、住宅政策の発展、改善によって、失業、不就学、貧困、家族破綻等がある程度予防することも決して不可能ではないことも明らかになりつつある」と述べた。つまり、医療がその発展によって発生予防や早期発見による早期治療という段階を迎えたように、社会福祉もそのような予防の段階を迎えることに

なったのである。事実、子ども家庭福祉分野においても、子育て支援という形で社会生活上の困難が顕在化する前に、子どもと家庭を援助していく必要性について言われており、一般的にも認識されはじめている。

2. 予防的社会福祉の概念

社会福祉における予防の機能については、必要性だけが訴えられ、結果的に社会福祉における「予防」が何を指すものなのかが示されていないことが多い。岡村は、社会福祉における予防の概念は、単に時間的に早期に介入すること、ならびに問題や困難が軽症の段階で介入することを指すにとどまっていると指摘している（岡村, 1974, p49）。

このような社会福祉における予防機能の曖昧さを解決するために、岡村は公衆衛生学における予防の概念を参考に、予防的社会福祉の概念の明確化を試みた。

岡村（1974）によると、一言に予防と言ってもいくつかの段階があり、公衆衛生学における予防概念は、病気発生の機序に従って、①健康の促進、②病原からの保護、③早期診断及び治療、④後遺障害の除去、⑤リハビリテーションの5段階である。これをまとめて3つに分類すると、①と②が、第一次予防、③が第二次予防、④と⑤が第三次予防となる。この3つの段階の機能と目的は、第一次予防は罹患率を少なくさせるための対策、第二次予防はケースの発見と早期診断による早期の回復、余病の防止、第三次予防は主として慢性疾患に関連するものであって、疾病の後遺症としての身体障害を少なくすること及び、機能回復の促進である（岡村, 1974, p49-50）。

このように公衆衛生では、発生予防から機能回復に至るまでの全段階を「予防概念」と考えている。一方、社会福祉における「予防」は、発生予防なのか、早期診断・治療なのかが曖昧である（岡村, 1974, p50）。岡村（1974, p50）によると、伝統的な社会福祉（保護的社会福祉）は社会生活上の困難が「発生した後の対策」と捉えていた為、社会福祉の予防機能とは、公衆衛生で言うところの第一次予防、つまり真の予防は含まれておらず、第二次予防または第三次予防しか担っていなかったと指摘している。なぜなら、社会生活上の困難の発生を予防するのは、社会福祉の役割ではなく、一般的サービス（すべての国民に共通する平均的要求に対して機会均等に提供されるサービス（岡村, 1983, p49））の役割であると考えられてきたためである（岡村, 1974, p50）。

しかし、一般的サービスは各種の専門分業制度の視点（それぞれのサービス提供者側の視点）に立って、人間生活の一部面のみを取扱い得るものであり、それらのサービスが真に個人の福祉の増進に役立つかどうかは、単に可能性の問題である（岡村，1974）。実際に個人の福祉に役だつかどうかを判定し得るのは、サービスを利用する個人の生活者としての視点に依る。従って、生活者としての視点に立って援助できる社会福祉的援助（ソーシャルワーク）が第一次予防においても必要となる（岡村，1974，p52）。

言い換えると、各専門分業制度による一般的サービスは、第一次予防の機能を持ち得るが、一般的サービスを準備すればすべての人が自動的に必要なサービスに辿りつき、利用し、生活困難を予防できるわけではないため、社会福祉的援助（ソーシャルワーク）が必要になるのである（岡村，1974，p52）。

従って、積極的に個人を一般的サービスや基本的社会制度に結びつけ、生活困難を予防するための個別的対策を実施することが、第一次予防における社会福祉の役割である（岡村，1974，p52）。よって、第一次予防の段階にもソーシャルワークは必要である。

3. 予防的社会福祉の段階

（1）第一次予防

第一次予防は、特定の困難を持たないすべての人を対象に、社会生活上の困難を予防することである。

「2. 予防的社会福祉の概念」でも述べたように、第一次予防の機能は、これまで社会福祉とは区別される専門分業制度に求められる役割であって、社会福祉の範囲ではないと考えられてきた。しかし、普遍的施策を担っている専門分業制度に第一次予防の機能を託しておけば、自動的に第一次予防の機能が果たされるのではなく、社会福祉が社会福祉固有の視点を持って社会福祉的援助（ソーシャルワーク）を実施することで、はじめて予防的社会福祉の第一次予防が機能する（岡村，1974）。

つまり、第一次予防におけるソーシャルワークの役割は、専門分業制度の限界によって、人が制度やサービスの利用を断念し、脱落することを防ぐ（岡村，1974，p53）ことである。そのため、ソーシャルワーカーは、利用者と福祉的機能をもつ一般的サービスを社会福祉固有の視点に立って適切につなぐ役割を担う。

（２）第二次予防

第二次予防は、既に起こっている社会生活上の困難を早期発見、早期治療をすることである（岡村，1974，p56）。

保護的社会福祉では、社会生活上の困難が顕在化したケースに対して社会福祉的援助（ソーシャルワーク）を行うことが多いが、社会生活上の困難は深刻になればなるほど、その問題を解決することが難しくなる。そのため、社会生活上の困難を早期に発見し、治療する第二次予防が重要となる。

岡村によると、第二次予防におけるソーシャルワークの機能は、①社会福祉その他の社会的サービスを必要とするケースの発見、②早期の診断すなわちケースのニードを判定し、今後提供すべきサービスの方針を決定し、③その方針に従って担当機関にケースを送致して、早期にサービスを受けさせることである（岡村，1974，p55）。

つまり、第二次予防におけるソーシャルワークの機能は、「早期の診断」という特徴以外、従来の保護的社会福祉におけるソーシャルワーク実践と同様である。

（３）第三次予防

第三次予防は、さらに第一次段階と第二次段階に分類される。第三次予防の第一次段階は、発生している社会生活上の困難を極力少なくすることであり、第二次段階は、社会的リハビリテーション、すなわち、生活機能の回復や発達の促進、自立への助長などである（岡村，1974，p56）。

第一段階におけるソーシャルワークの機能は、もしそれがなければ起こるかも知れない、より大きな困難を予防するようなサービスを提供することであり、第二段階におけるソーシャルワークの機能は、社会生活上の困難に陥った人が、困難から回復し、自らの力によって、社会生活における社会関係を調整できるように援助するものである。

このように第三次予防は、従来の保護的社会福祉の概念と重複している。そのため、ここでのソーシャルワーカーの役割は、第二次予防と同じく、従来の伝統的な社会福祉（保護的社会福祉）におけるソーシャルワークの機能と同じであると言える。

第４節 予防的社会福祉におけるケースマネジメント

前項では、予防的社会福祉の概念と、それぞれの段階の特徴について整理した。

岡村による予防的社会福祉の概念の特徴は、社会生活上の困難に対する第一次予防

を予防的社会福祉の一部であると明確に示し、そして、第一次予防における社会福祉の役割は社会福祉的援助（ソーシャルワーク）であり、直接的な援助は専門分業制度によるサービスであることを明確にしたところである。

以下、この岡村の予防的社会福祉の概念枠組みを用いて、予防的社会福祉におけるケースマネジメントの特徴について整理する。

1. 第一次予防におけるケースマネジメントの特徴

予防的社会福祉における第一次予防は、伝統的な社会福祉である保護的社会福祉が既に発生した問題に対処するのに対し、問題が起こる前にその芽を摘み取るため、保護的社会福祉との概念の違いがはっきりしている。そして、保護的社会福祉と異なり、利用者が受けるサービスは特殊的サービス（福祉サービス）ではなく、一般的サービスであることから、この段階における社会福祉の役割は、専らそれらのサービスに「つなぐ」ことである。

本章第1節で説明したケースマネジメントの機能では、適切な特殊的サービスがない場合、ケースマネージャーは欠如している特殊的サービスの代替機能を担うと記した。この機能は、ケースマネジメントの中心的な機能ではないものの、ケースマネジメントがプロバイダー・ドリブンではなく、クライアント・ドリブンであるために重要な機能であった。

しかし、予防的社会福祉におけるケースマネジメント、とりわけ第一次予防におけるケースマネジメントは、保護的社会福祉とは異なり、一般的サービスにつなぐという特徴がある。一般的サービスの機能を代替していくということは、暗にケースマネジメントの範囲が際限なく広がることを意味する。

岡村は、第一次予防におけるソーシャルワークの役割は「間接的・補助的」であると強調しており（岡村，1974，p53）、岡村理論における「代替的機能」（欠損している機能を一時代替する）は含まなかった。岡村（1983，p117）は、ソーシャルワーカーは、「一定の順序と節度をもって他の制度と連帯して共同責任を引き受けたり、他の制度に第一次的責任を果たすように働きかけることが必要である」と述べている。また、ソーシャルワーク理論は、この部分を曖昧にしていると、その欠点を指摘している。

従って、第一次予防におけるケースマネジメントは、「つなぐ」ことに専念する必要

があると言える。第一次予防におけるケースマネージャーの役割は、専門性の範囲を超えることから、原則的に代替的機能は持たず、持つとしてもごく最小限に留めることが重要になる。

2. 第二次予防、第三次予防におけるケースマネジメントの特徴

予防的社会福祉の第二次予防と第三次予防の対象は、社会生活上の困難が既に起きているという点で、保護的社会福祉と同じである。ただし、第二次予防の対象となるケースの問題は軽微であり、そういった意味では、従来の保護的社会福祉ではサービスが届かなかった層にまでサービスを届けることができる概念である。一方、第三次予防は保護的社会福祉とほとんど変わりがなく、予防的社会福祉と保護的社会福祉は重複している部分がある。

まとめると、第二次予防、第三次予防におけるケースマネジメントは、従来のケースマネジメントとあまり変わらない印象を受けるが、ケースが軽微であればあるほど、利用者を一般的サービスにつなぐ機会が多くなる。そのため、第一次予防と同じく、専門分業制度に直接的なサービスの提供を任せ、直接的な援助は最小限に留める必要がある。

3. 予防的社会福祉におけるケースマネージャーに求められる力量の特徴

つなぐ先のサービスが一般的サービスであることが多いため、予防的社会福祉におけるケースマネージャーは、保護的社会福祉におけるケースマネージャーよりも、一般的サービスの福祉的機能について熟知しておく必要がある。また、利用者を円滑にサービスにつなぐためには、つなぐ先の多種多様な一般的サービスと協働できる関係を持つ必要がある（Rubin, 1987）。従って、ケースマネージャーは、他の専門分業制度から評価され（岡村, 1974, p55 ; Rubin, 1987）、広くその立場が保障される必要がある。

つまり、予防的社会福祉におけるケースマネージャーは、一層、他専門職に対してケースマネージャーの役割について説明することが求められるだろう。

4. 予防的社会福祉におけるケースマネジメントの特徴のまとめ

前項で、予防的社会福祉におけるケースマネジメントの機能は、利用者の生活者と

しての視点に立って、専ら利用者を必要な資源につなぐことであると示唆された。

ケースマネジメントでは、これまで多くの研究において、あらゆる方法を用いて利用者のニーズを満たすことの必要性が強調されてきた（Intagliata, 1982 ; Rubin, 1987, ; Libassi, 1988 など）。しかしながら、これまでのケースマネジメントの対象は、精神障害者、高齢者、知的障害者、虐待を受けた子どもたちなどであり、従来の保護的社会福祉が対象としてきた利用者である。そのため、緊急性が高く、特殊的サービスがない場合、ケースマネージャーがその機能を果たすことも重要な役割であった。しかしながら、一般的サービスにつなぐことが主の予防的社会福祉における援助では、そのような代替機能をケースマネージャーが担うことは、サービスの範囲を際限なく広げることになり、望ましいとは言えない。

従って、予防的社会福祉におけるケースマネージャーは、一般的サービスに、クライアント・ドリブンな視点をもって、「つなぐ」ことに専念して、専門職としての役割を果たす必要がある。仮に必要なサービスがなければ、専門分業制度に取って代わるのではなく、そのようなサービスを開発・提供するように、各専門分業制度に働きかけることが役割である。

また、予防的社会福祉におけるケースマネジメントの場合、社会生活上の困難が起こる前の介入になる。そのため、社会生活上の困難をアセスメントするだけでなく、社会生活上のリスクをアセスメントする必要がある。そして、リスクが認められた場合、適切に介入していくことが求められる。

第5節 ケースマネジメント以外の利用者とサービスをつなぐ方法

これまで見てきたように、利用者の生活者としての視点に立って必要な資源につなぐケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートを実施していく必要がある。

しかしながら、今日、実際に行われている子育て支援における「つなぐ」機能は、すでに用意されているサービスに、サービス提供者側の都合を踏まえて「つなぐ」に留まっていると考えられる。そこで、現在実施されているこ利用者を子育て支援サービスにつなぐ方法の限界について述べる。

1. 情報提供

(1) 情報提供とは

情報提供は、文字通り情報の提供である。サービス提供者側が、サービスの情報を提供することで、潜在的利用者を確保し、サービスの利用促進やニーズの発掘につながることを期待される。この提供方法は、サービス提供者側を中心としており、サービス提供者側が利用者に対して一方的に働きかけるものである（山縣，2000，p142-143）。従って、情報提供が行われても、そのサービスを利用する必要がある人が必ずしもサービスを利用できる方法とはなっていない。

（２）我が国の福祉分野における情報提供の導入

我が国において「情報提供」が、政策や施策において重要視されるようになったのは、社会福祉基礎構造改革によって、サービス提供方法が、「措置」から「選択」へと改められていったことと深く関連している。それまでは「措置」制度のもと、情報提供は積極的に行われてこなかった。だが、この改革の中で、情報提供は、利用者のサービス選択を保障するために不可欠なものへと変化し、国や地方自治体はもちろんのこと、個々のサービス提供事業者についても、社会的責任として情報提供を行うことが求められるようになった（生田，2000）。そのため、まずは情報の一元化が目指され、地域のサービスについて、官民間問わずデータベース化することなどが行われている。

（３）情報提供の方法

情報提供の方法としては、例えばA市では、子どもとその家庭へ向けての子育て総合情報誌としての「A子育てガイド」を作成、配布している。他にも、「市政ニュース」、「母子健康手帳」、「父子手帳」、「子育て便利マップ（おでかけ編・医療機関編）」などがあり、それらの冊子を通して、子どもと家庭に対する情報提供が行われている。また、近年では、印刷媒体だけでなくICTを活用し、子育てに関する情報を集めたHPを作成している市町村が多数見受けられる。A市においても「A子育てガイドHP版」があり、情報誌では網羅できないタイムリーなイベント情報を掲載するなどしている。

このように情報誌やICTなどを活用することによって、人を介さない情報提供もあるが、利用者とサービスの間に人を介する情報提供もある。例えば、地域子育て支援拠点事業において、スタッフによる情報提供が行われている。しかしながら、単なる情報提供では利用者のアセスメントは十分におこなわれないため、個人にあったサービスを紹介するのではなく、一般的な情報を紹介するにとどまる。

（４）情報提供の限界

情報提供は、セルフ・コーディネーション（芝野，2002）を助けるという機能を持つ。セルフ・コーディネーションとは、利用者が自分自身で社会関係をコーディネートすることであり、人は普段、セルフ・コーディネーションを行って社会関係を調整している（芝野，2002）。

社会生活上の困難を抱えておらず、自ら必要なサービスを選び出すことができるのであれば、専門職の力を借りる必要はない。行政は利用者が必要なサービスを選びやすいように、情報を一元化してわかりやすく提示することのみを求められる。

ただし、社会生活上の困難が発生している場合や、利用者が必要なサービスを選び出せない場合、情報提供という方法では、利用者に必要なサービスを届けることはできない。

従って、情報提供は、自ら情報を選択できる状態にある利用者へののみ有効な方法であり、援助者が利用者の視点に立ってサービスにつなぐ方法ではない。

2. コーディネーション（調整またはあっせん）

（1）コーディネーションとは

白澤（2010）は、コーディネーションについて、「コーディネーションとは機能であり、かつ方法でもある。コーディネーションは一般には「調整」と訳される場合が多く、さまざまな領域や職業において調整の機能や方法が求められる。人々の生活支援に限定してコーディネーションを捉えると、利用者の生活していく上でのニーズを充足するために、さまざまな社会資源と調整していく機能や方法のことである。このコーディネーション機能は、利用者のニーズと必要な資源を結び付ける仲介者（ブローカー）機能だけでなく、利用者と社会資源の間に葛藤がある場合には、同意を取り、結び付けていく媒介者（メディエーター）機能の、2つの下位機能に分けることができる」と述べている。

コーディネーションは、このように、利用者が必要なサービスに辿りつけるようにケースマネジメントと同様の手続きを踏む。そのため、ケースマネジメントと混同されることがあるが、コーディネーションは、利用者を既存のサービスにつなぐ「プロバイダー・ドリブン」寄りの援助であり、利用者の生活者としての視点に立って、ニーズを満たす援助にまでなっていないと言われている（Rose&Moore, 1995）。

（2）コーディネーションの方法

コーディネーションは、情報提供のように一方的に情報を発信・提供するだけでなく、利用者のニーズを把握（アセスメント）した上で、必要なサービスを利用できるように調整する援助方法である（芝野，2002）。芝野（2002）によると、利用者がセルフ・コーディネーションを行うことが困難な状況になった時に、一時的・断片的に援助することによって、利用者が必要なサービスに辿り着けるようにする（図 2-1）。しかしながら、一時的・断片的なコーディネーションでは、利用者の長期的なニーズまで把握できない。利用者の真のニーズを把握するためには、時間的・縦断的に利用者の社会関係を捉える必要がある（芝野，2002）。そのため、セルフ・コーディネーションには限界がある。

（3）我が国の福祉分野におけるコーディネーションの導入

コーディネーションは、人々が地域社会で生活していく際に、セルフ・コーディネーションに限界が生じる時に提供される。コーディネーションは、我が国では 1980 年代以降のノーマライゼーション思想のもとで、誰もが当たり前のように地域社会で生活できるコミュニティ・ケアを推進していく上で、多くの人にとって重要で不可欠なサービスとして浮上してきた（白澤，2010）。また、コーディネーションの推進は、情報提供と同じく、サービス提供方法が「措置」から「契約」に移行したことと、それによって自己選択が迫られたことと大きく関連している。つまり、サービスが選択できるようになると、コーディネーションが必要になるのである（白澤，2010）。ただし、コーディネーションは、ある程度利用者の意向に沿うことはあっても、プロバイダー・ドリブン寄りのサービス提供方法である（Rose&Moore, 1995）。従って、サービス提供者側の都合で用意されたサービスの中から、利用者がサービスを選択することになる（Rose&Moore, 1995）。

（4）コーディネーションの限界

コーディネーションは一時的・断片的なマネジメントをするが、時間的・縦断的なマネジメントまでは行わないという特徴がある（芝野，2002）。そのため、利用者の生活ニーズにあったサービスに一時的につなぐことは可能であるが、長期的な利用者のニーズにうまく応えられない。

コーディネーションを行う専門職は、その時の利用者のニーズを最もよく捉えることのできる人が担うことになる（芝野，2002）。従って、子ども家庭福祉分野の場合、その子どもと家庭と身近に接している保育士や幼稚園教諭、子育て支援に携わる専門

職、医師、看護師、保健師などがコーディネーターとして活躍することが期待される（芝野，2002）。第1章で述べたように、子育て支援総合コーディネーターの採用要件は、保育士などであり、実際の「子育て支援総合コーディネーター」はうまくいっていたとしても、「ケースマネジメント」ではなく、「コーディネーション」として実施されている可能性がある。なお、いわゆる単なる「コーディネーター」は、ソーシャルワークの専門性を備えていない場合が多く、それぞれの専門分業制度の専門職としての価値に従ってコーディネーションを行うことになる。そのため、専門職によって、コーディネーションを行う上での判断が異なることが考えられる。

また、コーディネーションは、コミュニティ・ケアの推進によって積極的に行われるようになったが、そのために、時には財源抑制が目的の1つに位置づけられるようになった（白澤，2010）。このように、コーディネーションの目的は、利用者のウェルビーイング（高橋，1994）でなく、財源抑制に向かってしまうことがある（Rose&Moore，1995）。

すなわち、コーディネーションは、社会生活上の困難をもつ利用者の社会関係を調整するための方法の必要条件ではあるが、十分条件ではない。従って、本研究では、子育て支援総合コーディネーターは、いわゆる単なる「コーディネーター」であるべきではないと考える。ただし、第3章以降は、便宜上、「子育て支援総合コーディネーター」を略して「コーディネーター」と記している場合がある。混乱がないように強調しておく、次章以降に示す「コーディネーター」は本項で説明した、単なる「コーディネーター」とは別であり、「子育て支援総合コーディネーター」の略語である。

3. 利用者をサービスにつなぐ方法とその特徴のまとめ

実際に行われている利用者とサービスをつなぐ方法として、1. 情報提供、2. コーディネーションについて述べた。

情報提供とコーディネーションの共通の特徴は、どちらもサービス提供者主体（プロバイダー・ドリブン）寄りのサービス提供方法であり、ケースマネジメントが、ソーシャルワークに基づいたクライアント・ドリブンなサービスの提供方法である（Rose&Moore，1995）。

他にも、コーディネーションの類似概念として、ケアコーディネーション（新津，1995）とケアマネジメントがあるが、いずれもプロバイダー・ドリブンに近い援助で

ある。

従って、子育て支援総合コーディネートは、ケースマネジメントとして実施されなければならない。

第6節 子育て支援総合コーディネートを担う専門職

1. 我が国のソーシャルワークを担う専門職

我が国のソーシャルワークの担い手は社会福祉士であると言える。しかしながら、我が国における社会福祉士は業務独占ではなく、名称独占である。ソーシャルワークの資格がこのような不明瞭なのは、ソーシャルワークの担い手が極めて広範にわたり、多様な人材によって支えられていることが理由として挙げられる（岩間，2010）。

確かに、社会福祉士及び介護福祉士法に定義されている社会福祉士の業務の一部は、他の専門職と共有する部分を持ち合わせている。

社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年 5 月 26 日法律第 30 号）（2007（平成 19）年に大幅に改正）では、「第二条 この法律において「社会福祉士」とは、第二十八条の登録を受け、社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者（第四十七条において「福祉サービス関係者等」という。）との連絡及び調整その他の援助を行うこと（第七条及び第四十七条の二において「相談援助」という。）を業とする者をいう。」（下線は筆者による）と社会福祉士について定義している。

下線部を見ると、社会福祉士は、社会生活上の困難を抱える人々に対して、利用者の代理人として、「連絡及び調整その他の援助を行うこと（相談援助）」を担う専門職であることがわかる。しかし、この「連絡及び調整」という機能は、ソーシャルワーカーの中心かつ重要な機能であると同時に、他の専門職によっても、コーディネーションなどの方法によって提供されている。そのため、単にソーシャルワークを「連絡及び調整をすること」や「相談援助を行うこと」と説明した場合、他専門職によるサービス提供との違いが不明瞭である。

先に記したように、ソーシャルワークは、それらの問題に対して、生活者の視点に立って、サービスを提供するものであり、ソーシャルワーク専門職こそが、ケースマ

ネジメントを担う専門職として相応しい。

従って、我が国では、ソーシャルワークの価値、技術、方法を習得している社会福祉士がケースマネジメントを担うことが必要であると考ええる。

2. 子育て支援総合コーディネートを担う専門職

前項で述べたように、子育て支援総合コーディネートの担い手は、ソーシャルワークを習得している専門職である社会福祉士が考えられる。社会福祉士はさまざまな分野（高齢、障害、子ども）で対応できる汎用性のある資格であるが、実際には、子ども領域よりも高齢者や障害者領域に傾斜した資格となっている（金子，2010，p63）。それゆえ、子育て支援における社会福祉士の必要性についての研究は始まったばかりである（中川，2011；芝野，2011a；芝野，2011b；芝野，2012a；芝野，2012b）。

このような状況の中で、子ども家庭福祉分野においては、特に保育士の活躍が目覚ましく、子どもに関わる仕事であれば、あらゆる仕事を保育士が引き受ける傾向にある。例えば、児童福祉施設最低基準をみると、多様な職種が記されているが、保育士資格を有する者は、助産施設と児童家庭支援センターを除くいずれの児童福祉施設においても配置されており（金子，2010，p65）、利便性もあってか、保育士がソーシャルワークの機能を担うことに積極的な意見もある（柏女，2011）。

ただし、『保育所保育指針解説書』（厚生労働省編，2008，p184）の「第6章（5）相談・助言におけるソーシャルワークの機能」には、「保育所においては、子育て等に関する相談や助言など、子育て支援のため、保育士や他の専門性を有する職員が相応にソーシャルワーク機能を果たすことも必要となります。その機能は、現状では主として保育士が担うこととなります。ただし、保育所や保育士はソーシャルワークを中心的に担う専門機関や専門職ではないことに留意し、ソーシャルワークの原理（態度）、知識、技術等への理解を深めた上で、援助を展開することが必要です。」と記されており、保育士は一部、ソーシャルワークの機能を持つことを期待されながらも、ソーシャルワークを担う専門職ではないことがはっきりと記されている（厚生労働省編，2008，p184）。また、山本（2000）は、保育所の機能が多様化し、ソーシャルワークの機能が求められるようになってきているが、現状では、保育士がソーシャルワーク機能を持つことは困難であるとしている。そして、ソーシャルワークは成人相手の活動であり、その技能を保育士が本当に持ち得ているかという点は、慎重に議論する必

要があると述べている（山本，2000）。また、橋本ら（2005）は地域子育て支援に携わる保育士への調査を行っているが、保育士は、ケースマネジメントの技術や知識の必要性を感じているとは言い難いという結果となったと報告している。

つまり、保育士が子ども家庭福祉に関わるさまざまな場所で活躍していることと、保育士がソーシャルワークに興味、関心を持ち、その機能を持ち合わせているかは別の次元の問題であり、よって、安易に保育士にソーシャルワーク機能を託すことには問題があると考えられる。

前節でも述べたように、我が国におけるソーシャルワーカーは社会福祉士である。才村（2005）は、児童福祉司任用資格の厳格化に対して、「児童福祉司の仕事は人間性が大切である。社会福祉士などの国家資格を持つ者でも現実には不向きな人間もいる。広く門戸を開放し、よい人材を確保の方がよいのではないか。専門的な知識や技術は、任用後の研修をしっかりとやればよい」（才村，2005，p142）と反論されることが多いと前置きしたうえで、次のように述べている。「確かに、対人援助の業務は援助者の人間性に依るところが大きいことは事実である。しかし、ソーシャルワークの専門性はそう短期間に培われるものではなかろう。だからこそ、ソーシャルワーカー養成課程において厳格なカリキュラムのもとに専門教育がなされているのである。

（略）短期間の研修で事足りるのであれば、大学におけるソーシャルワーカー養成課程も、社会福祉士などのソーシャルワーカーの国家資格も何のために存在するのかということになる。社会福祉士の資格を持つ者を専門性の最低限度の基準として、その中で児童ソーシャルワークの適性を持つ者を選抜するというのが本来のあるべき姿ではなかろうか。」（才村，2005，p142-143）。

子ども家庭福祉分野においては、今日まで活躍の機会は少なかったものの、子育て支援総合コーディネート実践における適切な価値、知識、技術をもつ専門職として、今後、社会福祉士の活躍が期待される。

第7節 子育て支援総合コーディネートの基本的要素及び定義

ここまで、子育て支援総合コーディネートの理論的枠組みを提示してきた。

芝野（2002）の社会福祉実践モデルに含まれる5つの要素に分けて子育て支援総合コーディネートについて整理すると以下ようになる。

（1）実践の対象

すべての子どもと家庭。直接的な利用者は、子どもの親（保護者）である。親の福祉は子どもの福祉につながるという視点で援助を行う。

（２）実践の意義

子どもと家庭の社会生活上の困難を予防することで、子どもの心身の健康な発達に寄与する。

（３）援助の手続き

ケースマネジメント援助技術を用いて、①アセスメント、②プランニング、③リンクング、④モニタリングをおこない、必要な場合は⑤再アセスメントを実施し、利用者が確実に必要な資源に辿りつけるように援助する。

①アセスメントでは、すべての利用者の社会生活上の基本的要求が満たされているか、社会関係をうまく調整できているか、そのための必要な社会資源が十分にあるかをアセスメントする。社会生活上の困難が軽微な場合、もしくは困難がなくても利用者だけでは社会生活上の困難の「予防」が難しく、一般的サービスの利用に子育て支援総合コーディネーターの手助けが必要である場合は、利用者の主体的な視点に立って、プランニングを行う。②プランニングでは、フォーマルなサービスだけでなく、利用者のインフォーマルな資源を積極的に活用するような計画を立てる。また、計画は子育て支援総合コーディネーターが一方的に決めるのではなく、利用者とともに作成する。利用者は計画の作成に参加することで、資源を活用し、社会関係を調整する力（セルフ・コーディネーションをする力）を身に着けることができるようになる。③リンクングでは、利用者が必要な資源を利用できるように援助する。なお、専門分業制度が実施するような直接的サービス（ケア）を担うことは、子育て支援総合コーディネーターの役割ではない。つないだ後は、④モニタリングを実施し、利用者がサービスを適切に利用できているか把握する。モニタリングの結果、利用者がサービスをうまく利用できていない場合や、利用しているサービスでは社会生活上の困難の「予防」や「解決」に役立たない場合は、改めて⑤再アセスメントを実施する。

なお、子育て支援総合コーディネートの機能は、あくまでも社会生活上の困難の「予防」であるため、社会生活上の困難があり、特殊的サービスを必要とするようなケース（虐待、障害など）の場合は、それぞれの専門機関のソーシャルワーカーにつなぐ。

（４）依って立つ理論

子育て支援総合コーディネートは、岡村（1974）の予防的社会福祉の概念枠組みを

用いて、ソーシャルワークの機能を捉えなおしている。ソーシャルワークにはさまざまな実践理論や実践モデルがあるが、子育て支援総合コーディネートはケースマネジメントに依拠する。

(5) 処遇効果

子育て支援総合コーディネートは、利用者の社会生活上の困難の「予防」を目的としているため、効果を示すことは容易ではない。しかしながら、社会生活上の困難を「予防」するため、虐待など、社会生活上の困難によって起こる子ども家庭福祉分野の問題は減少すると考えられる。

これらを総合すると、子育て支援総合コーディネートの定義は以下のようになる。

「子育て支援総合コーディネートは、利用者（子どもと家庭）の生活者としての視点にたって、その時に必要なあらゆる社会資源を必要に応じて組み合わせ、利用者の社会生活上の困難を予防及び解決する援助である。仮に、利用者に合った資源がない場合は、専門分業制度に資源を開発するよう働きかけるなどして、利用者が確実に必要な資源を利用できるように援助する。子育て支援総合コーディネーターは、ソーシャルワークを専門とする社会福祉士である。」

第3章 子育て支援総合コーディネートが円滑に推進されるための理論仮説の構築

第3章では、子育て支援総合コーディネートの理論仮説の構築を行う。

第1章の文献研究において、子育て支援総合コーディネートは第2章で示した「ケースマネジメント」の機能を備えていないことが示唆された。それだけでなく、現在、子育て支援総合コーディネートを行うことは市町村の責務であるとされているにも関わらず（内閣府，2012）、多くの市町村で実施されていない可能性がある（第1章）。

子育て支援総合コーディネートが「うまくいっていない」ことは既に資料によって示されているが、何が原因で子育て支援総合コーディネートがうまくいっていないのかを明らかにし、問題点を改善する必要がある。

そのため、第3章では、子育て支援総合コーディネートがうまくいくために何が必要なのかを明確にするため、「子育て支援総合コーディネートの理論仮説」を構築する。

理論仮説は、主に第1章と第2章の文献研究に基づき構築する。特に第2章では、予防的社会福祉の枠組みでケースマネジメントを捉え、子育て支援総合コーディネートの在り方について論じた。従って、理論仮説は第2章の文献研究の結果をベースとして構築するものである。

ただし、第1章で示した通り、子育て支援総合コーディネートはあまりうまくいっていないと考えられ、本当に理論仮説にケースマネジメントの要素を組み込む必要があるのか、実践の立場から示すことができていない。また、ケースマネジメントの要素を組み込む必要性があったとしても、ケースマネジメントは対象によって求められる機能が大きく異なるという性質をもつため（Intagliata, 1982）、実践から帰納的に要素を抽出することは不可欠である。

そのため、第3章では実践から帰納的な要素を抽出することを目的として、エキスパートを含めた実践家及び研究者（以下、エキスパートら、と記す）によるブレインストーミングを実施する。そして、ブレインストーミングの結果と第1章、第2章の文献研究の結果を合わせて理論仮説を構築する。

第1節 エキスパートらによるブレインストーミングの目的

ブレインストーミングの目的は、帰納的に子育て支援総合コーディネートがうまく

いくために必要な要素としてケースマネジメントの要素が抽出されるかを明らかにすること、そして、子育て支援におけるケースマネジメントに必要な独自の要素を抽出することである。

子育て支援総合コーディネートについて、具体的に何を行うものなのかが明確でないため（第1章）、既に第2章でケースマネジメントの理論的枠組みを用いて子育て支援総合コーディネートを実施していく必要性について述べた。しかし、ケースマネジメントは実践の対象によって、その機能、ケースマネージャーに求められる知識、これらをケースマネージャーが実践していくための基盤となる環境やシステムなど異なる部分があり（Intagliata, 1982）、子育て支援総合コーディネートの実践や研究が乏しい中で、そのような独自の要素が文献研究によって十分に抽出できていない。

従って、子育て支援総合コーディネートのエキスパートらによるブレインストーミングを実施し、エキスパートらから帰納的に子育て支援総合コーディネートがうまくいくために必要な要素の抽出を行う。

第2節 エキスパートらによるブレインストーミングの手順

1. ブレインストーミングのメンバー構成

ブレインストーミングのメンバーは、子育て支援実践又は子育て支援総合コーディネーター（以下、必要な場合を除いてコーディネーターと略す）研修に携わっている大学教員4名、A市の子育て支援担当部局の職員1名、子育て支援現場で実践活動しながら大学院に通う修士課程1年生、及び筆者の7名（所属は2010年7月現在）であり、子育て支援総合コーディネートのエキスパートを含む実践家及び研究者である。

2. ブレインストーミングの実施手順

ブレインストーミングの手順は以下のとおりである。

（1）ブレインストーミングの目的の説明

ブレインストーミングの目的は、「子育て支援総合コーディネートがうまくいくために必要又は重要であると考えられる要因を抽出すること」である旨を伝えた。

（2）手順の説明

第4章以降の量的調査では、子育て支援総合コーディネート業務を管轄する事務方

の「市区町担当者」と、実際に子育て支援総合コーディネート実践を担っている現場の「コーディネーター」にそれぞれ調査協力を依頼し、多角的に子育て支援総合コーディネートがうまくいくために何が必要かを検証する。従って、ブレインストーミングでも、「市区町担当者対象の調査」と「コーディネーター対象の調査」のそれぞれの立場を想定し、子育て支援総合コーディネートがうまくいくために必要な要素を抽出したいと考えた。

そのため、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」の2回に分けてブレインストーミングを行う。なお、各ブレインストーミングでは、以下の4点を総合的に加味し、思いついたことをカードに記述することとした。

「市区町担当者対象の調査」

- ① コーディネーターを受け入れるにあたり望まれる体制
- ② コーディネーターに求められる基本的姿勢
- ③ コーディネーターの業務（役割）内容
- ④ 子育て支援総合コーディネートを実施する際の問題点

「コーディネーター対象の調査」

- ① コーディネーターを受け入れるにあたって望む体制
- ② コーディネーターに求められる基本的姿勢
- ③ コーディネーターの業務（役割）内容
- ④ 子育て支援総合コーディネートを実施する際の問題点

なお、注意点として、「一つの内容に対して1枚のカードを使用すること」、「すべて名詞形として記述」し、ブレインストーミングのルールである「自己検閲をしない」すなわち、自由な発想抽出を心がけ、この段階で内容についての判断はしないことを確認した。

（3）重要な用語の説明

共通認識しておきたい重要な用語の説明を行った。

① 子育て支援総合コーディネート事業

2003（平成15）年に厚生労働省で国庫補助化された事業であり、現在は交付税化

されている。法的根拠として、現行の児童福祉法の第二十一条十一に子育て支援総合コーディネートを市町村が担うことが明記されている。また、2010（平成 22）年 1 月 29 日に策定された「子ども・子育てビジョン」にも、子育て支援総合コーディネート事業が改めて重要な事業として取り上げられている。

② 子育て支援総合コーディネーター

子育て支援総合コーディネートを実践する専門のスタッフ（専門職）を指す。「子育て相談」のように、実際の子育てに関する悩みに対する助言の仕事ではなく、「子育て支援サービスと利用者をつなげるための子育て支援総合コーディネート業務を担う人」を指す。

（4）ブレインストーミングのプロセス

まず、1 回目のブレインストーミングとして、「市区町担当者対象の調査」の調整（各自カードへの書き出し、重複調整）を行い（約 20 分）、カテゴリー化（親和性による分類・ネーミングとそのまとまりごとの関係）（約 40 分）を行った。カテゴリー間の関係は、時間の都合上、模造紙の上で各カテゴリーの距離を示すに留めた。その後、休憩を挟んで 2 回目のブレインストーミングとして、「コーディネーター対象の調査」の調整（約 20 分）とカテゴリー化（約 40 分）を行った。

第 3 節 項目及びカテゴリーの精緻化

後日、ブレインストーミングの結果をもとに、カテゴリー化及び項目の精緻化を行った。作業は、大学教員 2 名と筆者の 3 名で行った。

1. 「市区町担当者対象の調査」項目精緻化作業

まず、同じ意味を示すカードを一つにまとめた。ブレインストーミングで記述されたカードの中には内容の意図が汲み取りにくいものがあったため、わかりやすい表現に修正した。

また、表現の中に、肯定的表現による表記と、否定的表現による表記が混在していた。否定的表現は、ブレインストーミングでのカテゴリー化作業で「問題」とネーミング・分類されていたが、質問紙作成の意図が「子育て支援総合コーディネーターがうまくいくための要素」を抽出することであるため、分類方法を改める必要があった。そこで、問題の要素を抽出するために、ブレインストーミングで挙げられた項目をす

べて肯定的表現に変更した。例えば、「仕事への評価が低いこと」を「仕事に対する評価」とした。

さらに、ブレインストーミングで作成したカテゴリーの名称について、真にそれらの項目を表すカテゴリーの名称になっているかを再度検討した。また、カテゴリーに含まれる項目を吟味し、必要な場合は他カテゴリーへ項目の移動を行った。

整理されたカテゴリーをみると、「情報収集」「アセスメント」「記録」といったようにケースマネジメント援助技術に関するカテゴリーが抽出され、子育て支援総合コーディネーターがケースマネジメント援助技術と関連があることが示唆された。また、「人間関係」「人柄」「知識」といった、ソーシャルワークの専門性に特化しないようなコーディネーターの専門性と考えられるカテゴリーも抽出された。最後に、「組織」「人材育成の研修」「予算」など、コーディネーターの置かれる環境に関するカテゴリーが抽出された。そこで、カテゴリーよりも上の次元の大カテゴリーの作成を試みた。大カテゴリーは「コーディネーターに求められる力量」と「コーディネート環境・システム」の2つとした。

2. 「コーディネーター対象の調査」項目精緻化作業

まず、「市区町担当者対象の調査」項目精緻化作業と同じように、同じ意味を示すカードをひとつにまとめた。そして、ブレインストーミングで記述された表現の中に内容の意図が汲み取りにくいものがあったため、わかりやすい表現に修正した。

次に、「コーディネーター対象の調査」のブレインストーミングの項目にも、表現の中に肯定的表現と否定的表現が混在していたため、すべて肯定的表現に統一した。

ブレインストーミングで作成したカテゴリーの名称について、真にそれらの項目を表すカテゴリーの名称になっているかを確認した。また、そのカテゴリーにふさわしくない項目が含まれていないかをチェックし、必要があれば他のカテゴリーに移動させた。

カテゴリー名について、「市区町担当者対象の調査」と表現が統一できると考えられる場合、表現の統一を試みた。結果、カテゴリー名は「市区町担当者対象の調査」と同一になり、大カテゴリーもまとめることが可能となった。

3. 「市区町担当者対象の調査」項目と「コーディネーター対象の調査」項目の統一

ブレインストーミング以前の段階では、市区町担当者とコーディネーターが抱える子育て支援総合コーディネートに関する問題は異なると予測していた。しかし、双方の立場の違いはあっても、ブレインストーミング後の精緻化作業の結果、「市区町担当者対象の調査」と「コーディネーター対象の調査」で抽出された大カテゴリー及び小カテゴリーは、ほぼ同一となった。従って、「市区町担当者対象の調査」の項目と「コーディネーター対象の調査」の項目をひとつにまとめ、ブレインストーミングによる子育て支援総合コーディネートに必要なまたは重要な質問項目（独立変数）の案としてまとめた。

第4節 項目の理論的補強

ブレインストーミング及び精緻化による作業を行った結果、コーディネーターに必要なまたは重要であると考えられる要因の項目は、ケースマネジメントによる援助プロセスと近似していることが示された。つまり、エキスパートらによるブレインストーミングの結果、子育て支援総合コーディネートに求められる機能は、帰納的にもケースマネジメント機能であることが示され、第2章の理論的枠組みを裏付ける結果となった。

そこで、ケースマネジメントに基づいて、項目の理論的補強を行った。

項目の追加にあたっては、カテゴリーをケースマネジメントの手順に従って並び替え、その中の項目をチェックした。理論的に補強の必要性があると考えられる部分は筆者が提示し、それを精緻化メンバー2名に確認してもらい、了承を得て追加した。

第5節 子育て支援総合コーディネートの理論仮説

第1章、第2章の文献研究の結果及び、エキスパートらによるブレインストーミングの精緻化を合わせて作成した子育て支援総合コーディネートの理論仮説を図3-1に示す。

子育て支援総合コーディネートがうまくいくためには、大きく子育て支援総合コーディネートの要となる「コーディネーターに求められる力量」に関する項目と、コーディネーターが力を発揮するための「コーディネート環境・システム」に分類され（大カテゴリー）、中には小カテゴリーがある（図3-1）。小カテゴリーの中には、それぞ

れ1つないし複数の要素があり、さらにこの要素に1つないし複数の項目がぶらさがっている。カテゴリ及び要素ごとの項目は資料2に記している。

なお、「ケースマネジメント援助技術」のみ、中カテゴリで小カテゴリを括っている（図3-1）。

1. コーディネーターに求められる力量

ブレインストーミングの結果、コーディネーターはケースマネジメントの機能が求められていることが示された。

そこで、ケースマネジメントの援助プロセス（Rubin, 1987）に沿って、「1. 導入」、「2. アセスメント」、「3. プランニング」、「4. リンキング」、「5. モニタリング」、「6. 再アセスメント」の小カテゴリを作成し、それぞれに項目を分類した上で、要素と項目の補強を行った。

以下、小カテゴリ及び要素ごとに理論仮説を説明する。

（1）1. 導入

「1. 導入」では、5要素を仮定した。

①アウトリーチ

「①アウトリーチ」は、理論的にはケースマネジメント援助プロセスと分けて考えられることもあるが（Rubin, 1987）、コーディネーターが「1. 導入」の段階で、ケースマネジメント援助技術の一部として実施していることが帰納的に示されたため、「1. 導入」に分類した。

②他機関・他部署との協働

コーディネーターが関係機関と協働できているかを問う項目を用意した。ブレインストーミングで抽出された機関以外にも、コーディネーターが協働すべきと考えられる機関について、精緻化メンバーで協議し、項目を補強した。

③相談経路の明確化

アウトリーチは他機関・他部署との協働が必要である（白澤, 1992）。従って、「1. 導入」の段階でコーディネーターは相談経路について明確化しておく必要がある。

④スクリーニング（緊急性の判断）

子育て支援総合コーディネーターは予防的社会福祉としてケースマネジメントを実施するが、場合によっては緊急性の高いケースに遭遇することもある。その場合、

早急に適切な機関につなぐ必要がある（岡村，1974；才村，2005）。才村（2005）は、子ども虐待ソーシャルワークにおいては、Biestek（1957）の「ケースワークの 7 原則」にみられるようなクライアントとの良好な関係を基盤とした受容的なソーシャルワークには限界があり、有害な結果を招くこともあると述べている。従って、コーディネーターは「1. 導入」の段階で虐待などの緊急性の判断をおこない、適切な機関につなぐなどして、緊急ケースに応じた適切な判断と行動が求められる。

⑤ インテーク

インテークの段階では、利用者が子育て支援総合コーディネートについて理解し、その意義について理解した上でサービスを利用できるように、子育て支援総合コーディネートについて説明したり、契約を交わす必要性がある（Rubin, 1983）。

（2） 2. アセスメント

「2. アセスメント」では、4 要素を仮定した。

① ニーズの把握

コーディネーターは利用者の持つニーズを把握する必要がある（Rubin, 1987）。

② インフォーマル資源の把握、③ フォーマル資源の把握、④ ストレングスの把握

クライアント・ドリブンなケースマネジメントを実施していくためには、利用者が利用できる資源を把握する必要がある。この場合の資源とは、フォーマルな資源だけでなく、インフォーマルな資源やストレングスの把握も含む（Rose&Moore, 1995）。

（3） 3. プランニング

「3. プランニング」では、4 要素を仮定した。

① どのフォーマル資源につなぐか計画をたてる

「① どのフォーマル資源につなぐか計画をたてる」のは、コーディネーターに求められる最も中心的な機能のひとつである。

② 予算にみあったサービス計画をたてる

「② 予算にみあったサービス計画をたてる」は、ブレインストーミングで抽出された要素である。「② 予算にみあったサービス計画をたてる」を重要視しすぎるとマネτζドケアになるが（芝野，2002）、実際の援助場面では必要なため（Austin, 1990）、要素として残した。ここでの予算とは、利用者側の予算とサービス提供者側の予算の両方を指す。

③ 利用者が求めるサービス計画をたてる

「③利用者が求めるサービス計画をたてる」ことは、クライアント・ドリブンなケースマネジメントに欠かせない要素である (Rose&Moore, 1995)。

④コンピテンスを高めるような計画をたてる

芝野 (2002) は、ケースマネジメントは、利用者がその時に欠けている必要な能力や資源を補綴するための援助であると説明している。また、Rose&Moore (1995) も、利用者が主体的に自らのマネジメントに関わる必要があり、コンピテンスを高めることのできるような援助を行うことが重要であると説明している。

(4) 4. リンキング

「4. リンキング」では、3 要素を仮定した。

①フォーマルな資源につなぐ、②インフォーマルな資源につなぐ

「2. アセスメント」でも述べたように、クライアント・ドリブンなケースマネジメントを実施していくためには、フォーマルな資源だけでなく、インフォーマルな資源を積極的に活用していく必要がある (Rose&Moore, 1995)。従って、リンキングでも、「①フォーマルな資源につなぐ」だけでなく、「②インフォーマルな資源につなぐ」を要素として用意した。

③コーディネーターによる相談と援助

「4. リンキング」に「③コーディネーターによる相談と助言」を盛り込んだ。第2章において、コーディネーターは、直接的サービス（ケア）を提供せずに「つなぐ」ことに専念する必要があること（岡村，1974）が示された。従って、本要素は理論的には、コーディネーターが担うべき要素ではない。しかしながら、コーディネーターが直接的な援助（ケア）を提供している可能性が第1章で示されたため、コーディネーターが直接的サービス（ケア）を担うことが子育て支援総合コーディネートがうまくいくことにどのような影響を与えているのかを検証するために要素として組み込むこととした。

(5) 5. モニタリング

「5. モニタリング」では、3 要素を仮定した。

①利用者のモニタリング、②サービスのモニタリング、③フォローアップ

モニタリングやフォローアップは、利用者に提供したサービスが適切であったのかを判断するために必要である (Rubin, 1987)。また、モニタリングやフォローアップは、ケースマネジメントのサービスの質を高めていくためにも重要な役割を果たす

(Rubin, 1987)。

(6) 6. 再アセスメント

「6. 再アセスメント」では、1 要素を仮定した。

①再アセスメント

利用者にうまくサービスが提供されていなかったり、サービスが利用者のニーズと合わない場合は、再度アセスメントをおこない、利用者にあったサービスにつないでいく必要がある (Rubin, 1987 ; Rose&Moore, 1995)。

以上、「ケースマネジメント援助技術」について説明した。

コーディネーターが「ケースマネジメント援助技術」を実施していくためには、それらを適切に行うための、「7. 知識」、「8. 技術」、「9 価値・態度」また「10. コンサルテーション」といった力も求められる。従って、コーディネーターに求められる「ケースマネジメント援助技術」を行っていくための「力量」の仮説について説明する。

なお、コーディネーターに求められるこれらの「力量」は、ソーシャルワーカー特有の「力量」だけでなく、他の対人援助職と共有する「力量」もあるが、それらを明確に分けることは困難であるため、ここではあえて分類していない (図 3-1)。

(7) 7. 知識

「7. 知識」では、4 要素を仮定した。

①一般常識

本要素はブレインストーミングで抽出された。コーディネーターは、専門的知識だけでなく、一般常識も求められる。

②法制度に関する知識、③虐待などについての専門的知識

子ども家庭福祉分野独自の専門性として、ブレインストーミングにより抽出された。

④コーディネートについての知識

子育て支援総合コーディネートについての専門性を持つ必要性が抽出された。コーディネーターは、第1章、第2章で記述したような子育て支援総合コーディネートに関する知識が必要であると考えられる。

(8) 8. 技術

「8. 技術」では、6 の要素を仮定した。

①事務処理ができる

コーディネーターは情報の整理・管理などを行う必要があり（Intagliata, 1982）、総合的な事務処理能力が求められる。

②パソコンの基本的操作ができる

近年では、情報の整理・管理にコンピュータを活用することも多いため、パソコンを使用できる必要がある（芝野, 2002）。「各市町村の子育て支援総合コーディネート事業の要綱」（表 1-4）を見ても、ICT の活用について触れられている。

③ソーシャルワーカーとしてのキャリア

キャリアは、コーディネーターとして活躍するために欠かせない要素の一つである。

④サービスをわかりやすく説明できる

ケースマネジメントについて説明することは、利用者との信頼関係を築くにあたって非常に重要である（Kisthardt&Rapp, 1992）。そのため、コーディネーターにはサービスをわかりやすく説明する力も求められる。

⑤記録ができる。

記録は、ケースマネジメントの援助プロセスにおいて欠かせないものである。記録を取ることもケースマネジメントの重要な技術である（白澤, 1992）。

⑥必要な情報を把握できる。

ケースマネジメントが必要となった背景の一つは、利用者にとって必要なサービスの情報が把握しにくいことであった。従って、コーディネーターは利用者が把握できていない地域の情報を把握している必要がある（Intagliata, 1982）。

（９） ９． 価値・態度

「９． 価値・態度」では、10 の要素を仮定した。

①バイスティックの 7 原則

バイスティックの 7 原則は、ソーシャルワークを行っていく際の価値・態度として取り上げられることが多い（Biestek, 1957）。ブレインストーミングでも、バイスティックの 7 原則に関する要素が抽出されたので、足りない項目は文献によって補強し、「①バイスティックの 7 原則」と要素名をつけた。

②人間性、③姿勢、④価値、⑤倫理観、⑥謙虚、⑦必要な情報を得ようとする、⑧モチベーションを維持する

優れたケースマネージャーになるには「取り組みや熱心さによるところが大きい」

(Holt, 2000) という意見があるように、「②人間性」、「③姿勢」、「④価値」、「⑤倫理観」、「⑥謙虚」、「⑦必要な情報を得ようとする」、「⑧モチベーションを維持する」は重要な要素である。

これらの重要性については、文献でも見られるが、ブレインストーミングで抽出された項目をみて、類似のものを集めて分類し、内容を精査した。

⑩情報管理に責任をもつ

現代社会において、個人情報保護の観点からも、情報管理に責任をもつことは重要である。

(10) 10. コンサルテーション

コンサルテーションは、一つの独立した小カテゴリー及び要素となった。他職種に専門職として何ができるかを伝えることは重要であり、社会福祉専門職の弱い部分でもある(芝野, 2002)。そのため、今後はコーディネーターとして何ができるかを伝え、そして、社会福祉専門職の立場からコンサルテーションを行っていくことも求められる。

2. コーディネート環境・システム

コーディネート(本項での、「コーディネート」は、すべて「子育て支援総合コーディネート」の略である。)がうまくいくための環境・システムについては、第2章の文献研究で、①核となる機関での実施、②ケースマネージャーの権限、③他機関の協力、④適切な担当ケース数、⑤チーム体制、⑥スーパービジョン体制、⑦管理運営、⑧待遇、⑨現任研修、⑩定型化された用紙の作成、⑪情報の一元化とコンピュータ化、⑫有資格者の雇用について挙げた。ただし、これらは「コーディネート環境・システム」に必要な要因について、断片的にしか記せていない。

従って、「コーディネート環境・システム」については、ブレインストーミングの内容を中心にカテゴリー化した。

小カテゴリーは、「1. 働きやすい職場環境」「2. コーディネーター採用システム」「3. 力を発揮するためのシステム」「4. 教育・研修システム」「5. 広報」「6. 評価」に分類した(図3-1)。

以下、小カテゴリー及び要素ごとに理論仮説を説明する。

(1) 1. 働きやすい職場環境

「1. 働きやすい職場環境」では、4 要素を仮定した。

①権限の委任、②職場の理解、③機関内の連携体制

コーディネーターが、その役割を果たすためには、コーディネーターに対する職場の理解や、それに伴う権限の明確化が必要である（Rubin, 1987；副田，1995）。

④他団体・機関との連携システム

コーディネーターが力を発揮するためには、関係機関である他団体・機関との連携システムが整備されている必要がある（Intagliata, 1982）。

（2）2. コーディネーターの採用システム

「2. コーディネーターの採用システム」では、3 要素を仮定した。

①人員配置要件

コーディネートは高度な社会福祉実践であるため（芝野，2002）、それにふさわしい人員配置要件を確保する必要がある。人員配置要件に関する項目がブレインストーミングで複数抽出されたため、人員配置要件に関する項目としてまとめた。

②予算

コーディネートを行うためには、十分な予算を必要とする。例えば、専門性の高いコーディネーターを雇うためには、それに見合った給与を保障することが必要である（National Association of Social Workers, 1987）。従って、ここでは予算に関する項目をまとめた。

③資格要件

第1章、第2章でも述べたように、コーディネートは専門性の高い仕事であるため、資格要件を定める必要がある。従って、資格要件に関する項目を用意した。

（3）3. 力を発揮するためのシステム

「3. 力を発揮するためのシステム」として、5 要素を仮定した。

①社会資源の整理

情報の一元化など、社会資源の整理については、子育て支援総合コーディネートの施策の変遷でも、その必要性が強調されており（厚生労働省 2002、表 1-4 など）、コーディネートを行っていく上で必要であると考えられる（Intagliata, 1982）。

②定型化された用紙

コーディネートを適切に行っていくためには、定型化された用紙を準備する必要がある（白澤，1992）。

③管理システム

コーディネートを適切に行っていくためには、定型化された用紙なども重要であるが、コンピュータなども利用すべきである（Intagliata, 1982）。また、現在では ICT も普及しているため、ICT を活用した情報の管理・発信などのシステム整備が目指される（厚生労働省 2002、表 1-4 など）。

④インフォームド・コンセント

「1. 導入」の「⑤インテーク」でも述べたように、コーディネートについて説明したり、契約を交わす必要性があるため（Rubin, 1983）、そのためのシステムが必要である。

⑤設置環境

コーディネーターが活躍するには、専有の電話やパソコンなどの設置環境も重要である。また、利用者が来所しやすく、話しやすい雰囲気のある場所が必要である。このような設置環境に関する項目をまとめ、「⑤設置環境」とした。

（4）4. 教育・研修システム

「4. 教育・研修システム」として、2 要素を仮定した。

① 任研修

すべてのコーディネーターが現任研修を受けることのできるシステムが必要である（Intagliata, 1982）。

② コンサルテーションとスーパーバイズの世界

コーディネーターがコンサルテーションやスーパーバイズを受ける機会を設けることも重要である。スーパーバイズはコーディネーターのバーンアウトを防ぐ効果もある（Intagliata, 1982 ; Rubin, 1987）。

（5）5. 広報

広報はひとつの独立した要素となった。

コーディネートを利用してもらうためには、広報を十分に行うことも重要である。

（6）6. 評価

評価もひとつの独立した要素となった。

コーディネートの利用者評価を行うことは容易ではないが、事業を発展させていくためには、利用者評価も欠かせない要素である（小野, 2011）。

以上、「子育て支援総合コーディネート理論仮説」について示した。

次章以降は、量的調査により、理論仮説に基づいた実態の検証、及びケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証を行う。

なお、第4章は理論仮説を実証的に検証するために、量的調査のツールとして用いる自記式質問紙の作成と実施について詳述する。

子育て支援総合コーディネーター理論仮説

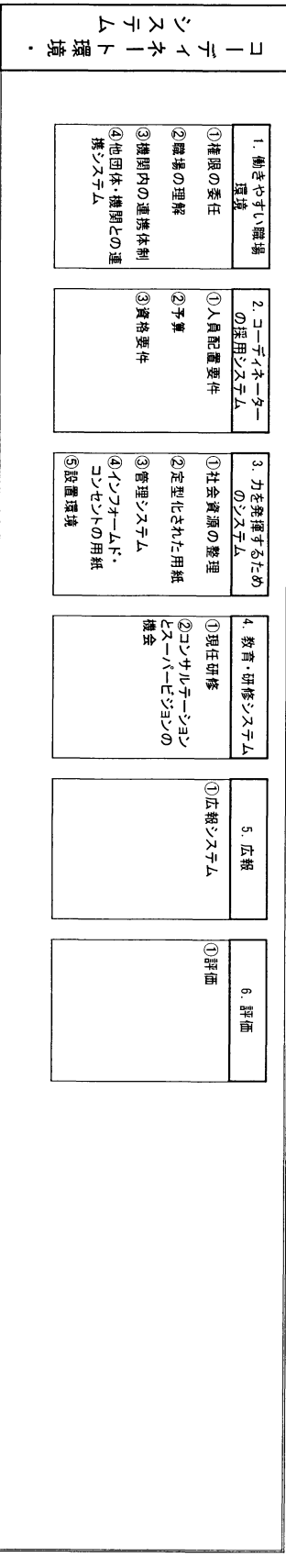
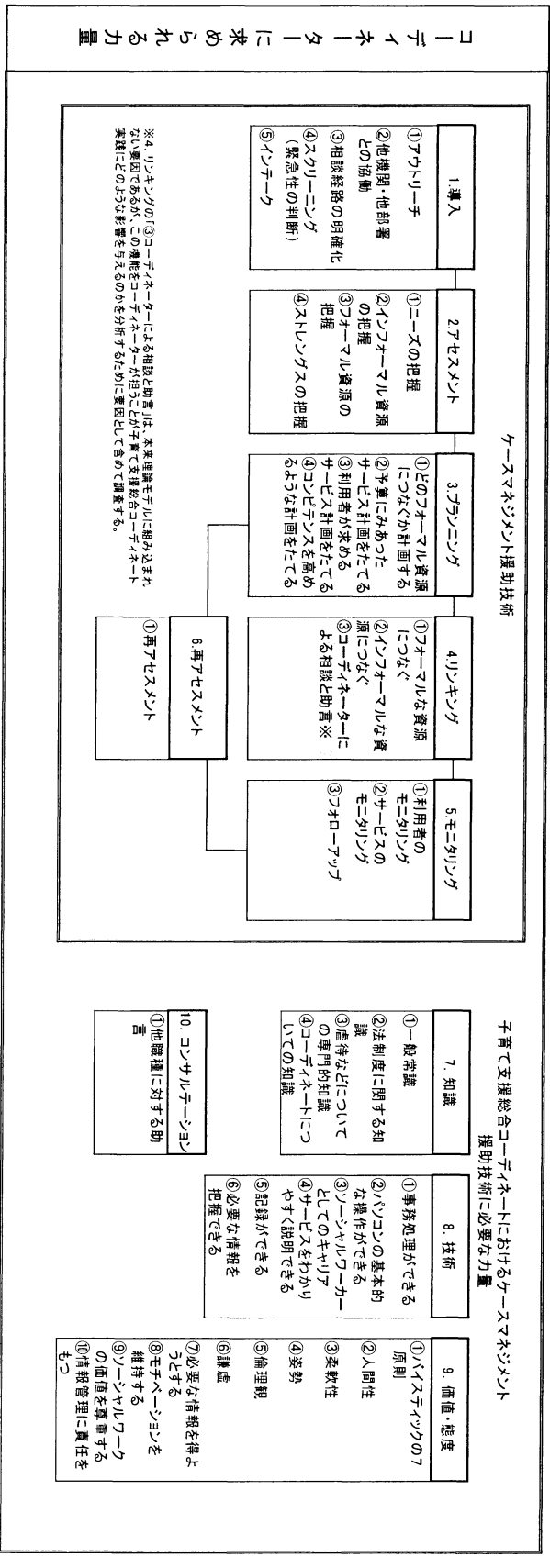


図 3-1 子育て支援総合コーディネーター理論仮説

第4章 仮説検証の方法

第4章は、第3章で示した「子育て支援総合コーディネート理論仮説」を実証的に検証するために、量的調査のツールとして用いる自記式質問紙の作成と実施について記す。

第1章では、子育て支援総合コーディネートの施策の変遷について示した。子育て支援総合コーディネート事業は、事業創設当初、子育て支援にケースマネジメントを導入するという画期的な施策であったものの、方法等が明確に示されないことで、結果的に市町村でうまく実施されないままとなった。それに伴って、子育て支援総合コーディネートの目指すべき姿は、現実には即してコーディネーションや情報提供による援助とされ、次第にケースマネジメントの必要性は見失われていった。

そこで、第2章では第1章を踏まえ、改めてケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性について理論的に検証した。元来、ケースマネジメントは、問題が顕在化したケースに対応する対人援助技術であるが、岡村（1974）の予防的社会福祉の理論的枠組みでケースマネジメントを捉え直し、子育て支援におけるケースマネジメントの必要性について示唆した。

第3章では、これらの結果を踏まえ、ケースマネジメントとしての「子育て支援総合コーディネート理論仮説」の構築を試みた。理論仮説は、第1章、第2章の文献研究結果と、第3章で記した子育て支援総合コーディネートのエキスパートらに協力を得て実施したブレインストーミングの結果を合わせて構築した。

そこで、次に理論仮説の検証を行う。第5章では、記述統計を用いた分析により、理論仮説のどの部分が弱く、実践がうまくいっていないのかについて検証をおこない、第6章では、多変量解析により、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証を行うこととする。

第1節 質問項目作成（1）独立変数

1. 項目作成

子育て支援総合コーディネートがうまくいくために必要な項目は、第3章で作成した理論仮説の中の項目を使用する（資料2）。

2. 質問項目に対する教示の仕方の検討

本研究で用いた質問紙は、これらの項目について、①現状でどのぐらいできているか（以下、「現状」）、②どれくらい市区町として重要と考えるか（以下、「考え」）の2側面からたずねる質問によって主に構成されることになる。回答は、①現状では、「まったく（実施）できていない（1）～十分（実施）できている（10）」の10件法とし、最もあてはまると思う数字にチェックしてもらうこととした。ただし、「現状」がどうしてもわからないときのみ、「わからない（0）」にチェックをしてもらうこととした。②「考え」では、「まったく重要でない（1）～最も重要である（10）」の10件法で、最もあてはまると思う数字にチェックしてもらうこととした。「考え」なので「わからない」という選択肢は設けなかった。

10件法を用いたのは、一般に7件法以上であれば順序尺度ではなく、間隔尺度とみなしてよいとされており（吉野・山岸・千野，2007）、回答者によって直感的に点数をつけやすいと考えたからである。また、本調査では、同じ質問に対して「現状」と「考え」の2側面での回答を求めている。「現状」は、子育て支援総合コーディネートの「実態」を把握するために質問することとした。「考え」は、文献研究から各市区町において子育て支援総合コーディネートが十分に提供されていない可能性が示されたため、その原因が「考え」として重要性が認識されていないからなのか、あるいは重要性は認識されているものの他の要因があるからなのかを明らかにするために合わせて質問することとした。

第2節 質問項目作成（2）従属変数

本来、子育て支援総合コーディネートが円滑に実施されていることを示す従属変数は、住民からの事業評価をもって行う必要がある（小野，2011）。

しかし、子育て支援総合コーディネートがうまくいっていることを別途利用者に評価してもらうことは困難であるため、回答者には「現状に対して『住民』がどう考えているかを想定して」答えてもらうこととした。

1. 項目作成

項目は、子育て支援総合コーディネートが円滑に実施されていることを示すと考えられる項目を4項目用意した。まず、項目内容を筆者が作成し、それを2名（ブレイ

ンストーミング精緻化メンバー）にチェックしてもらった（資料 5、資料 6）。

2. 質問項目に対する教示の仕方の検討

教示については、「現状に対して貴市区町の『住民』がどう考えているかを想定して 1「全く」そう思わないから 10「十分」そう思う、までの 10 段階でお答えください」とした。従属変数も独立変数と同様の理由で、10 件法を採用した。

第3節 質問項目作成（3）属性

属性については、「市区町担当者対象の調査」と「コーディネーター対象の調査」それぞれの立場別に内容を作成した。

1. 「市区町担当者対象の調査」の属性の項目作成

市区町担当者に対し、職場の都道府県名、市区町の区分、市区町の人口、世帯数及び 18 歳未満人口、質問紙に答えた方の性別、担当部署名、職位、その部署に着任してからの年数、子ども関係の部署に着任してからの年数、コーディネート事業の実施状況、コーディネート事業が発展していくために必要と考えられる要因、今後のコーディネート事業実施の方向性、について質問した（資料 5、資料 6）。

追加して、コーディネーターもしくはコーディネーターに準ずる方がいる場合は、コーディネーターの人数、配置場所、事業は市区町の直営か委託か、次世代育成支援行動計画に対する位置付、本年度の事業予算、予算増額の予定の有無、現在の実施の方向性、を質問することにした。

2. 「コーディネーター対象の調査」の属性の項目作成

コーディネーターに対し、職場の都道府県名、市区町の区分、質問紙に答えた方の性別、コーディネーターとしてのキャリア年数、所持されている免許・資格、雇用形態、週当たりの平均出勤日数及び一日あたりの平均勤務時間、コーディネーターとしての月収、勤務場所の名称、職場のコーディネーターの人数、一日に受け持つケース数の平均、子育て経験の有無、前職、を質問することにした。

第4節 質問項目作成（4）その他

質問紙の最後に、質問項目では示せないような幅広い内容の意見を得るために自由記述欄を設けた。自由記述欄には「本質問紙、子育て支援総合コーディネート事業について等、何でも結構です。ご意見等ございましたらお書きください。」と記した。

第5節 質問紙の体裁

1. 質問紙の表紙の作成

質問内容が揃ったところで、質問紙の表紙を作成した。表紙には、調査目的、守秘義務など倫理的配慮に関する事項、質問紙の答え方、返却方法、返却期限について明示した。

また、「子育て支援総合コーディネート」がどのようなサービスを指すのか、回答者間でイメージが異なることが懸念されたため、表紙の次のページに現行の児童福祉法第21条11を引用し、「子育て支援総合コーディネーター」という名称がついていなくても、その役割を担っている人がいれば、その人を想定して答えてもらうようお願いした。そして、本研究における子育て支援総合コーディネートの定義を「各子ども家庭の複雑な支援ニーズを見極め、必要とする子育て支援サービスを利用できるよう、相談に応じ、助言し、サービスにつなぐこと。また、必要なサービスがなければサービスを開発したり、サービス提供機関に働きかけたり、自ら必要とされているサービスの役割を担うなど、利用者が適切な子育て支援環境を得られることに責任を負う」と記した。

2. 質問紙（案）作成

作成した質問内容の案をもとに体裁を整え、質問紙（案）を作成した。

その質問紙（案）に対して、ブレインストーミングで協力を得た4名（質問紙作成精緻化作業に携わっていない残りのメンバー）と実際に子育て支援総合コーディネート業務を担っている子育て支援現場の職員1名の計5名に、表現や内容のチェックの依頼をした。

指摘があった箇所について、質問紙作成段階まで携わった3名で修正案の検討をし、必要があると判断した箇所については修正を行い、質問紙内容を確定した。

3. 質問紙完成

修正した質問紙の体裁を再度整え、印刷会社に校正・印刷の依頼をした。質問紙は、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」の2種類があり、同時に送付した。そのため、どちらの質問紙か区別しやすいように、「市区町担当者対象の調査」をブルー、「コーディネーター対象の調査」をピンクに色分けした（資料5、資料6）。

第6節 実態調査の実施

1. 実施内容

全国市区町 1717 件（村は除く、2010（平成 22）年 7 月 29 日現在）を対象に質問紙調査を実施した。区に関しては、東京都のすべての特別区及び政令指定都市（2010（平成 22）年 4 月現在 19 市）に質問紙を配布した。区を管轄している市（政令指定都市）には、質問紙が二重に配布されることになるため、配布しなかった。村は基礎自治体の中でも規模が小さく、子育て支援総合コーディネートを実施するのに十分な規模ではないと考えられるため、調査から省いた。

質問紙は「市区町担当者対象の調査」と「コーディネーター対象の調査」の2種類を作成したが、両質問紙ともに、一括して市区町の子育て支援担当部局宛に送付した。

（1）質問紙送付セット内容

送付用封筒に①～⑩をすべて挿入し、各市区町子育て支援担当部局宛てに送付した。送付用封筒の中身は以下の通りである。

「市区町担当者対象の調査」セット

- ① 質問紙回答のお願い（表）本研究で考える子育て支援総合コーディネート（裏）（1 部、ブルー）
- ② 「市区町担当者対象の調査」質問紙用紙 20P（1 部、ブルー）
- ③ 「市区町担当者対象の調査」質問紙返信用封筒（1 部、ブルー）
- ④ 回答用ボールペン
- ⑤ ファイル（①～④をセットとして挟み込むためのもの）（1 部、ブルー）

「コーディネーター対象の調査」セット

- ⑥ 質問紙回答のお願い（表）本研究で考える子育て支援総合コーディネート（裏）（1 部、ピンク）

- ⑦ 「コーディネーター対象の調査」質問紙用紙 19P（1 部、ピンク）
- ⑧ 「コーディネーター対象の調査」質問紙返信用封筒（1 部、ピンク）
- ⑨ 回答用ボールペン
- ⑩ ファイル（⑤～⑨をセットとして挟み込むためのもの）（1 部、ピンク）

（２）回答の仕方について

質問紙セットは「市区町担当者対象の調査セット」と「コーディネーター対象の調査セット」の各 1 セットが入っているため、各市区町子育て支援担当部局では、受け取った封筒を開封後、「市区町担当者対象の調査セット」に挿入されている質問紙に答えてもらう。

また、各市区町子育て支援担当部局で、子育て支援総合コーディネート事業の実施の如何にかかわらず、「コーディネートをしている人がいる」、「コーディネーターがいる」と判断した場合、子育て支援担当部局職員からその市区町のコーディネーターに「コーディネーター対象の調査セット」一式を渡してもらった。

2. 調査期間

2010（平成 22）年 11 月 18 日に質問紙郵送手続きを行った。質問紙配布時の締め切りは、「市区町担当者対象の調査」が 2010（平成 22）年 12 月 10 日、「コーディネーター対象の調査」が 2010（平成 22）年 12 月 13 日とした。「コーディネーター対象の調査」の締め切りを遅くしたのは、市区町担当者からコーディネーターに質問紙を渡す期間を配慮したためである。

2010（平成 22）年 12 月 10 日（午前）に、質問紙を配布したすべての市区町に、御礼状を送付した。御礼状には合わせて、まだ質問紙が手元にある場合は返信してほしい旨を記した。

よって、質問紙締め切り期限後も質問紙返却を受け付け、2011（平成 23）年 1 月 20 日までに関西学院大学芝野松次郎研究室宛てに届いた質問紙を本研究の分析に使用した。

3. 倫理的配慮

調査結果は統計的に処理され、個別の市区町が特定できる情報は公開しないことを

質問紙に明記した。また、収集したデータの取扱いには細心の注意を払った。

第5章 調査結果と考察（その1）記述統計的分析による実態の検証

第5章では、「市区町担当者対象の調査」及び「コーディネーター対象の調査」の結果を、記述統計を用いて分析する。第3章で示した子育て支援総合コーディネート理論仮説のどの部分が実態として弱いのか、また考えとして必要性が認識されていないのかについて検証を行う。

第1節 子育て支援総合コーディネートの実態（「市区町担当者対象の調査」について）

1. 「市区町担当者対象の調査」の回収数・有効回答率

873 件の質問紙が回収され、回収率は 50.8%であった。そのうち、子育て支援総合コーディネートの「現状」については 432 件、今後の必要性に関する「考え」については 735 件を有効回答として採用した。なお、属性の記述統計による分析については、「考え」で有効であった 735 件を分析対象とする。

2. 「市区町担当者対象の調査」の回答自治体の属性

（1）都道府県別回収率及び地方別回収率

表 5-1 に各都道府県別の質問紙配布数と有効回答数及び有効回答率を示した。全体の有効回答率は 42.8%であった。

都道府県別の有効回収率をみると、最も高かったのが愛媛県 65.0%（13/20）、2 番目が鳥取 61.1%（11/18）、3 番目が栃木 59.3%（16/27）であった（表 5-1）。

次に、有効回収率が低かった都道府県をみると、最も低かったのが京都府 11.4%（4/35）、2 番目が佐賀県 20.0%（4/20）、3 番目が広島県 26.7%（8/30）（表 5-1）と、有効回答率は都道府県によって差が見られた。

一方で、地方別回収率をみると、いずれの地方も有効回収率は 30%台 から 40%台 であり、地方別では有効回答率に大きな差は見られなかった（表 5-2）。

表 5-1 「市区町担当者対象の調査」都道府県別回収率

	配布数	有効回収数	都道府県別 有効回収率
北海道	173	82	47.4%
青森県	32	18	56.3%
岩手県	29	15	51.7%
宮城県	38	12	31.6%
秋田県	22	6	27.3%
山形県	32	13	40.6%
福島県	44	16	36.4%
宮城県	42	19	45.2%
栃木県	27	16	59.3%
群馬県	27	10	37.0%
埼玉県	72	30	41.7%
千葉県	58	30	51.7%
東京都	54	26	48.1%
神奈川県	57	19	33.3%
新潟県	33	18	54.5%
富山県	14	5	35.7%
石川県	19	9	47.4%
福井県	17	5	29.4%
山梨県	21	7	33.3%
長野県	42	20	47.6%
岐阜県	40	21	52.5%
静岡県	43	21	48.8%
愛知県	70	36	51.4%
三重県	29	13	44.8%
滋賀県	19	10	52.6%
京都府	35	4	11.4%
大阪府	71	31	43.7%
兵庫県	49	19	38.8%
奈良県	27	13	48.1%
和歌山県	29	9	31.0%
鳥取県	18	11	61.1%
島根県	20	9	45.0%
岡山県	28	15	53.6%
広島県	30	8	26.7%
山口県	19	7	36.8%
徳島県	23	11	47.8%
香川県	17	5	29.4%
愛媛県	20	13	65.0%
高知県	28	10	35.7%
福岡県	70	24	34.3%
佐賀県	20	4	20.0%
長崎県	21	12	57.1%
熊本県	37	17	45.9%
大分県	17	5	29.4%
宮崎県	23	12	52.2%
鹿児島県	39	12	30.8%
沖縄県	22	6	27.3%
欠損値	—	1	—
合計	1717	735	42.8%

表 5-2 「市区町担当者対象の調査」 地方別回収率

	配布数	有効回収数	地方別有効回収率
北海道地方	173	82	47.4%
東北地方	197	80	40.6%
関東地方	337	150	44.5%
中部地方	299	142	47.5%
近畿地方	259	99	38.2%
中国地方	115	50	43.5%
四国地方	88	39	44.3%
九州地方	249	92	36.9%
欠損値	—	1	—
合計	1717	735	42.8%

(2) 市区町の分類と人口規模

「市区町担当者対象の調査」の回答者の勤務する市区町の属性について尋ねた。

その結果、中核市 30 件 (4.1%)、市 (中核市以外) 387 件 (48.7%)、東京 23 区 9 件 (1.2%)、区 (東京 23 区以外) 27 件 (3.7%)、町 309 件 (42.0%)、欠損値 2 件 (0.3%) であり、約半数を市 (中核市以外) が占めた (図 5-1)。

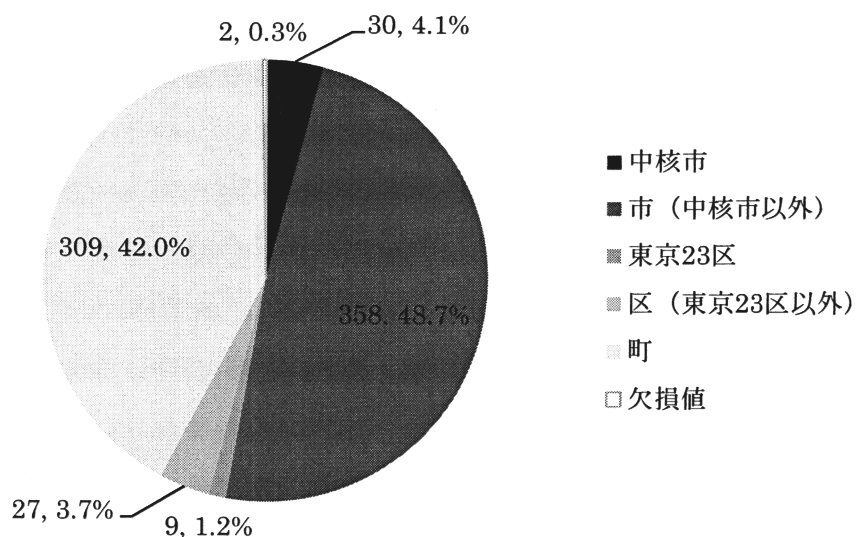


図 5-1 市区町の分類

(3) 市区町の分類と人口規模

「市区町担当者対象の調査」回答者の市区町の「人口」、「世帯数」、「18歳未満人口」について尋ねた。

「人口」では、5万人以下の比較的規模の小さな自治体が54.6%（401件）と半数を占めた。一方、10万人から30万人以下の中規模の自治体は16.9%（124件）、30万人以上の大規模な自治体は22.9%（168件）であった（表5-3）。回答は100未満切り捨てとしたため、平均値は算出しなかった。

世帯数、18歳未満人口についても表5-3に記した。

表5-3 有効回答の市区町の人口規模、世帯数及び18歳未満人口

市区町の人口			市区町の世帯数			18歳未満の人口		
	n	%		n	%		n	%
5千人以下	37		5千人以下	147	20	5千人以下	276	37.6
5千人以上~1万人以下	74	10.1	5千人以上~1万人以下	118	16.1	5千人以上~1万人以下	132	18
1万人以上~5万人以下	290	39.5	1万人以上~5万人以下	302	41.1	1万人以上~5万人以下	194	26.4
5万人以上~10万人以下	136	18.5	5万人以上~10万人以下	65	8.8	5万人以上~10万人以下	39	5.3
10万人以上~30万人以下	124	16.9	10万人以上~30万人以下	58	7.9	10万人以上~30万人以下	7	1
30万人以上~50万人以下	28	3.8	30万人以上~50万人以下	5	0.7	欠損値	87	11.8
50万人以上~100万人以下	15	2	50万人以上~100万人以下	1	0.1	合計	735	100
100万人以上	1	0.1	欠損値	39	5.3			
欠損値	30	4.1	合計	735	100			
合計	735	100						

3. 「市区町担当者対象の調査」の回答者の属性

(1) 回答者の性別

「市区町担当者対象の調査」に回答した人の性別は、男性 343 件（46.7%）、女性 387 件（52.7%）、欠損値 9 件（0.7%）であり、女性がやや多いものの差は見られなかった。

(2) 回答者の担当部局の名称

担当部局の名称は自治体によってさまざまであったが、「教育委員会」、「教育部」、「幼児教育課」など、教育系の部局に所属しているとみられる回答者が 34 件（4.6%）、「こども部」、「こども福祉部」、「こども未来部」、「福祉部」、「福祉課」、「福祉事務所」、「民生部」など、福祉系の部局に所属しているとみられる回答者が 692 件（94.1%）、欠損値が 9 件（1.2%）と、回答者の約 95%が福祉系部局に所属していることが示された。

(3) 回答者の職位

「市区町担当者対象の調査」の回答者の職位について尋ねた。441 名（60.0%）が

何らかの職位についていると回答した。職位の名称は、多い順に係長 101 件 (13.7%)、主査 72 件 (9.8%)、主幹 38 件 (5.1%) であった。

(4) 回答者の現在の部署及び子ども関係の部署所属年数

「市区町担当者対象の調査」回答者について、現在の部署及び子ども関係の部署に所属して何年目かをそれぞれ尋ねた。

その結果、現在の部署の所属年数は平均 3.13 年目（最小 1 年目、最大 35 年目）であり、現在の部署に来て 3 年未満の回答者が約 70% であった。また、子ども関係の部署の所属年数を見ても、平均 6.42 年目（最少 1 年目、最大 40 年目）であり、子ども関係の部署に来て 3 年目未満の回答者が約 60% であることが示された（表 5-4）。

つまり、市区町の子育て支援部局において責任のあるポジションについている回答者が多いものの、子ども関係の部局でのキャリアは比較的短いことが示された。

表 5-4 現在の部署及び子ども関係の部署所属年数

現在の部署所属年数			子ども関係の部署所属年数		
	n	%		n	%
1年未満	196	26.7	1年未満	146	19.9
1年以上3年未満	322	43.8	1年以上3年未満	283	38.5
3年以上5年未満	144	19.6	3年以上5年未満	139	18.9
5年以上10年未満	58	7.9	5年以上10年未満	63	8.6
10年以上20年未満	8	1.1	10年以上20年未満	19	2.6
20年以上	6	0.8	20年以上	78	10.6
欠損値	1	0.1	欠損値	7	1.0
合計	735	100	合計	735	100

4. 市区町における子育て支援総合コーディネート事業実施状況と事業実施における今後の方針

(1) 市区町での子育て支援総合コーディネート事業の実施状況

子育て支援総合コーディネート事業の実施状況を尋ねた。

その結果、最も多かったのは「今後の実施については未定である (246 件、33.5%)」であった。次に多いのが「同名ではないが類似の事業を実施している (220 件、29.9%)」であった。

「同名事業を実施している」のは全回答の 6.1% (45 件) であり、「子育て支援総合コーディネート事業」として子育て支援総合コーディネートを実施している市区町はわずかであることがわかった（図 5-2）。法律上、子育て支援総合コーディネートは提供義務があるわけではないが、子育て支援総合コーディネートに重点を置いていない

ことが読み取れる結果となった。

また、「同名ではないが類似事業を実施している（220 件、29.9%）」が多い背景として、子育て支援総合コーディネート事業以外の形で子育て支援総合コーディネートが実施されているとも考えられたが、その具体的な事業名（自由記述）を見ていくと、「子育て支援センター事業（14 件、6.7%）」、「子育て支援室（10 件、4.5%）」「地域子育て支援拠点事業（9 件、4.1%）」などであり、回答者が類似事業として挙げた事業の中には、少なからず子育て支援総合コーディネートを中心としない事業もあると示唆された。

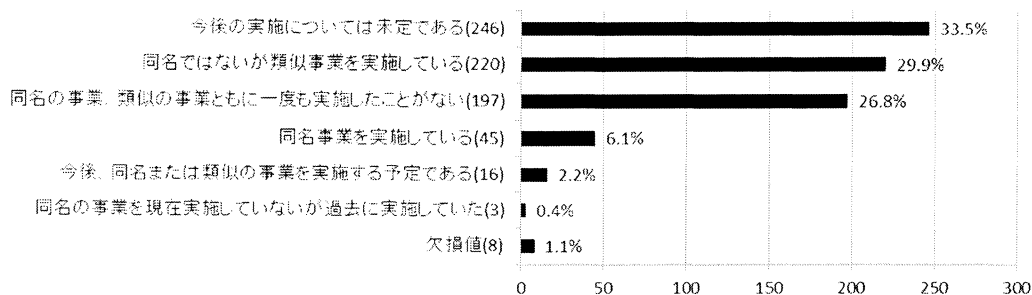


図 5-2 子育て支援総合コーディネート事業実施状況（n=735）

（2）子育て支援総合コーディネート事業の発展に必要なこと

今後、市区町として子育て支援総合コーディネート事業を実施していくために、何が必要であるか尋ねた（複数回答可）。

その結果、「必要である」との回答が多かったものから順に、「コーディネート事業をする人員の確保（535 件、72.8%）」、「市区町内での予算確保（358 件、52.4%）」、「コーディネーターの人材育成の機会（366 件、49.8%）」となった（図 5-3）。

コーディネーターにふさわしい人材の確保や、コーディネーターの育成の機会等がコーディネートを実施していく上で課題であり、重要な点でもあることが読み取れる結果となった。

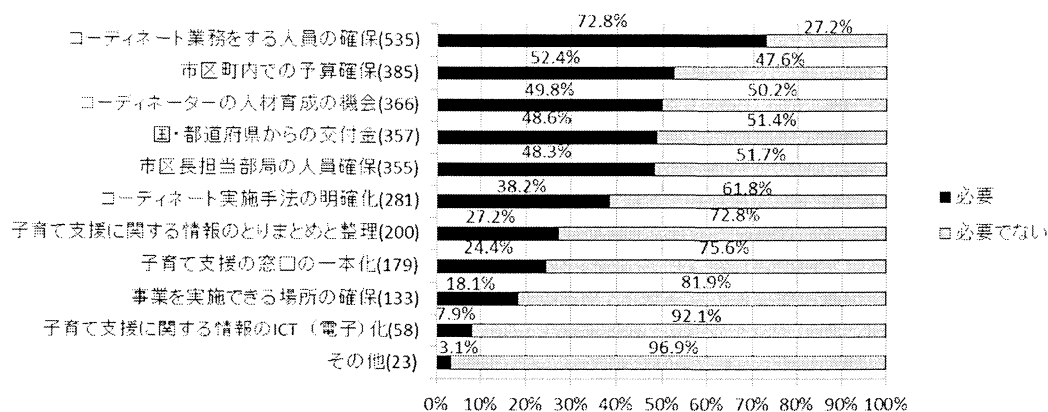


図 5-3 子育て支援総合コーディネート事業の発展に必要なこと（各 n=735）

（３）子育て支援総合コーディネート事業の発展に必要なこと

今後、市区町として子育て支援総合コーディネート事業にどの程度力を入れて実施していく予定があるかについて、「まったく力を入れない（１）」～「十分力を入れる（１０）」までの１０段階で答えてもらった。

その結果、平均 5.79（標準偏差 2.42）であり、今後も子育て支援総合コーディネート事業は市区町にとって、それほど優先度の高い事業ではないことが示唆される結果となった（図 5-4）。

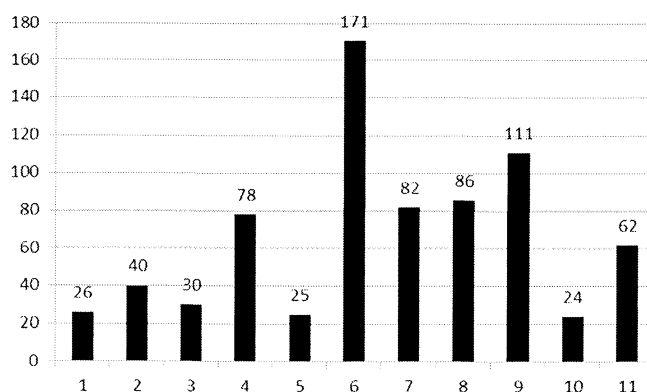


図 5-4 今後の子育て支援総合コーディネート事業の重点度（n=735）

５．子育て支援総合コーディネートの実施状況（実施している市区町のみ）

子育て支援総合コーディネート事業の実施状況について、「同名の事業を現在実施している（４５件、６．１％）」と「同名ではないが類似の事業を実施している（２２０件、２９．９％）」

と回答した市区町に、事業の実施状況について詳しく尋ねた。

「同名ではないが類似の事業を実施している」は、自由記述欄に回答のあった事業名を確認すると、子育て支援総合コーディネートを専門としていない事業も記載されていたため、「同名の事業を現在実施している」（以下、「同名事業」）と「同名ではないが類似の事業を実施している」（以下、「類似事業」）の回答はそれぞれ別に結果を算出した（表 5-5）。

（１）事業の実施場所

事業の実施場所は、「同名事業」、「類似事業」とともに「子育て支援センター（同名事業 21 件、類似事業 126 件）」での実施が最も多かった。しかし、「同名事業」では、「子育て支援センター（21 件）」と「市区町役所（20 件）」での実施の差は 1 件しかない。その他の施設での実施は「同名事業」、「類似事業」とともに少数であった（表 5-5）

（２）コーディネーターの数

コーディネーターの数は「同名事業」で平均 3.53 人（標準偏差 4.40）、「類似事業」で平均 5.43 人（標準偏差 7.91）であり、類似事業のほうが多い。しかし、t 検定の結果、有意な差は見られなかった（表 5-5）。

（３）事業の実施主体

事業の実施主体は、「同名事業」、「類似事業」とともに「市区町直営（同名事業 37 件、類似事業 204 件）」が最も多かった（表 5-5）。

また、事業を委託する場合の委託先について尋ねた結果、「同名事業（12 件）」では、「NPO」4 件、「社会福祉協議会」2 件などであった。「類似事業（28 件）」では、「社会福祉法人」13 件、「NPO」7 件、「社会福祉協議会」4 件、「民間企業」4 件であった。

（４）予算の増額予定

予算の増額予定が「ある」のは、「同名事業」で 4.4%（2 件）、「類似事業」で 15.0%（33 件）であり、子育て支援総合コーディネート事業の予算増額はあまり検討されていないことが示された（表 5-5）。

なお、1 年間の事業の予算についても尋ねたが、「同名事業」、「類似事業」とともに、子育て支援総合コーディネートに関する部分のみの予算の算出が難しいとの回答が多く、平均値を算出できなかった。

（５）次世代育成支援の位置づけ

「同名事業」、「類似事業」とともに、次世代育成支援に位置付けているとの回答が多

かった（同名事業、97.8%、類似事業、84.5%）（表 5-5）。

（6）今後、事業にどれくらい力を入れていくか

今後、事業にどれくらい力を入れて実施していく予定があるかについて、「まったく力を入れない（1）」～「十分力を入れる（10）」までの 10 段階で答えてもらった。

その結果、同名事業は平均 7.44（標準偏差 1.80）、類似事業は平均 7.28（標準偏差 1.68）であった。t 検定の結果、「同名事業」と「類似事業」の今後の取り組みの予定に有意な差は見られなかった（表 5-5）。

表 5-5 子育て支援総合コーディネート事業及び類似事業の実施状況

事業実施場所			実施主体			次世代育成支援の位置づけ		
同名事業(n=45) 類似事業(n=220)			同名事業(n=45) 類似事業(n=220)			同名事業(n=45) 類似事業(n=220)		
子育て支援センター	21	126	市区町直営	37	204	位置づけている	44(97.8%)	186(84.5%)
市区町役所	20	98	委託	12	28	位置づけていない	1(2.2%)	29(13.2%)
保育所	7	24	(複数回答可)			欠損値	0(0.0%)	5(2.3%)
児童館	2	10						
幼稚園	1	5						
認定こども園	0	4						
その他 (複数回答可)	7	24						
コーディネーターの数			予算増額の予定			今後事業にどれくらい力を入れていくか		
同名事業(n=45) 類似事業(n=220)			同名事業(n=45) 類似事業(n=220)			同名事業(n=45) 類似事業(n=220)		
コーディネーターの数	3.53(4.40)	5.43(7.91)	ある	2(4.4%)	33(15.0%)	10段階評価	7.44(1.80)	7.28(1.68)
()内は標準偏差			ない	25(55.6%)	87(39.5%)			
			わからない	15(33.3%)	92(41.8%)	()内は標準偏差		
			欠損値	3(6.7%)	8(3.6%)			

第 2 節 子育て支援総合コーディネートの実態（「コーディネーター対象の調査」について）

1. 「コーディネーター対象の調査」の回収数・有効回答率

「コーディネーター対象の調査」の質問紙は、「市区町担当者対象の調査」の質問紙に同封して子育て支援担当部局に送り、子育て支援総合コーディネーター（もしくは子育て支援総合コーディネーターと同等の役割を担っている人）が市区町にいれば、担当者から「コーディネーター対象の調査」の質問紙を配布してもらった。なお、担当者によって、子育て支援総合コーディネーターの役割を担っている人のイメージが異なることが考えられ、子育て支援総合コーディネーターの役割を期待されていない人材にまで、質問紙が配布されることが懸念された。そこで、子育て支援総合コーディネーターとしての役割が期待されている人材に、確実に質問紙が渡るよう、表紙の次のページに現行の児童福祉法第 21 条 11 を引用し、「子育て支援総合コーディネーター」という名称がついていなくても、その役割を担っている人がいれば、その人が

子育て支援総合コーディネーターである旨を明記した。この方法で調査を実施することにより、我が国で子育て支援総合コーディネーターとしての役割を求められている人材の課題や問題点を明らかにしたいと考えた。

また、そのような役割を担っている人がいない場合は、「市区町担当者対象の調査」と一緒に無記入のまま「コーディネーター対象の調査」の質問紙を返送してもらった。

その結果、記入された質問紙の回収数は 234 件（回収率 13.6%）であり、回収率は非常に低かった。しかし、コーディネーターがいないと市区町担当者によって判断され、無記入のまま回収された質問紙が 414 件（回収率 24.1%）あった。

従って、「コーディネーター対象の調査」の回収数の合計は 648 件で、全体の回収率は 37.7%であった。「市区町担当者対象の調査」の回収数（873 件、50.8%）よりは少ないものの、記入された質問紙の回収率及び、今後分析に使用する有効回答率が低いのは、「市区町担当者対象の調査」の結果が示すように、子育て支援総合コーディネーターが根付いておらず、多くの市区町にコーディネーターにあたる人材がいないことが一因であると考えられる。

なお、子育て支援総合コーディネートの「現状」については 165 件、今後の必要性に関する「考え」については 199 件を有効回答として採用した。属性の単純集計については、「考え」で有効であった 199 件を分析対象とする。

2. 「コーディネーター対象の調査」の回答者の自治体の属性

（1）都道府県別回収率及び地方別回収率

表 5-6 に、各都道府県別の質問紙配布数と有効回答数及び、有効回答率を示した。全体の有効回答率は 11.6%であった。

都道府県別の有効回答率には差がみられ、最も高かったのが石川県で 42.1%（8/19）、2 番目が滋賀県 36.8%（7/19）、3 番目が東京都 25.9%（14/54）であった（表 5-7）。

石川県は、地域や家庭の子育て力の低下による育児負担感、不安感の高まりを受け、2005（平成 17）年 10 月より、保育所を子育て支援拠点と位置付け、「マイ保育園登録制度」を実施している（厚生労働省社会保障審議会少子化社会特別部会、2009）。マイ保育園登録制度と子育て支援総合コーディネートは類似事業であり、各子どもと家庭が登録した「マイ保育園」の「子育て支援コーディネーター」が子育て支援資源につなげたり、育児相談を受け付けている。また、「マイ保育園」で一時保育も利用で

きる。「マイ保育園登録制度」は、2008（平成 20）年度末現在、金沢市を除く 18 市町で実施されているため、「コーディネーターがいる」と判断され、回収率が高い結果となったと考えられる。

次に有効回収率が低かった都道府県を見ると、最も低かったのが山形県（0/32）・香川県（0/17）・大分県（0/17）・鹿児島県（0/39）・沖縄県（0/22）で、何れも有効回収率が 0%であった。

地方別に有効回収率を見ると、関東地方 16.0%、近畿地方 15.8%と比較的都心部の有効回答率が高く、東北地方 5.6%、北海道地方 6.9%などが低かったが、飛び抜けて高低のある地方はなかった。

表 5-6 「コーディネーター対象の調査」都道府県別回収率

	配布数	有効回収数	都道府県別 有効回収率
北海道	173	12	6.9%
青森県	32	2	6.3%
岩手県	29	5	17.2%
宮城県	38	1	2.6%
秋田県	22	1	4.5%
山形県	32	0	0.0%
福島県	44	2	4.5%
宮城県	42	5	11.9%
栃木県	27	3	11.1%
群馬県	27	4	14.8%
埼玉県	72	12	16.7%
千葉県	58	10	17.2%
東京都	54	14	25.9%
神奈川県	57	6	10.5%
新潟県	33	1	3.0%
富山県	14	2	14.3%
石川県	19	8	42.1%
福井県	17	1	5.9%
山梨県	21	4	19.0%
長野県	42	5	11.9%
岐阜県	40	5	12.5%
静岡県	43	3	7.0%
愛知県	70	13	18.6%
三重県	29	2	6.9%
滋賀県	19	7	36.8%
京都府	35	2	5.7%
大阪府	71	16	22.5%
兵庫県	49	7	14.3%
奈良県	27	2	7.4%
和歌山県	29	5	17.2%
鳥取県	18	4	22.2%
島根県	20	2	10.0%
岡山県	28	3	10.7%
広島県	30	2	6.7%
山口県	19	2	10.5%
徳島県	23	3	13.0%
香川県	17	0	0.0%
愛媛県	20	2	10.0%
高知県	28	2	7.1%
福岡県	70	5	7.1%
佐賀県	20	1	5.0%
長崎県	21	4	19.0%
熊本県	37	6	16.2%
大分県	17	0	0.0%
宮崎県	23	3	13.0%
鹿児島県	39	0	0.0%
沖縄県	22	0	0.0%
欠損値	—	0	—
合計	1717	199	11.6%

表 5-7 「コーディネーター対象の調査」地方別回収率

	配布数	有効回収数	地方別有効回収数
北海道地方	173	12	6.9%
東北地方	197	11	5.6%
関東地方	337	54	16.0%
中部地方	299	42	14.0%
近畿地方	259	41	15.8%
中国地方	115	13	11.3%
四国地方	88	7	8.0%
九州地方	249	19	7.6%
合計	1717	199	11.6%

(2) 有効回答の市区町の分類と人口規模

「コーディネーター対象の調査」の回答者の勤務する市区町の属性について尋ねた。

その結果、中核市 16 件 (8.0%)、市 (中核市以外) 116 件 (58.3%)、東京 23 区 5 件 (2.5%)、区 (東京 23 区以外) 9 件 (4.5%)、町 51 件 (25.6%)、欠損値 2 件 (1.0%) であり、半数以上を市 (中核市以外) が占めた (図 5-5)。

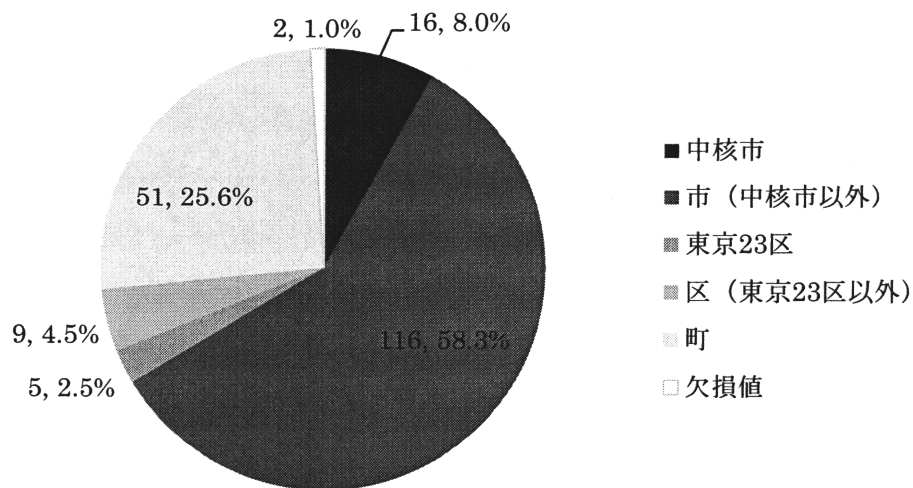


図 5-5 市区町の分類

3. 「コーディネーター対象の調査」の回答者の属性

(1) 回答者の基本的属性 (性別、年齢、子育て経験)

「コーディネーター対象の調査」の回答者の性別は、女性 176 件 (88.4%)、男性

23 件（11.6%）であり、女性が約 9 割を占めた（表 5-8）。

また、年齢は 50 代が最も多く 39.7%（79 件）、次に 40 代 30.7%（61 件）と続き、40 代以上が 85%以上であった。一方で 20 代は 2.5%（5 件）であり、回答者の年齢に偏りがみられる（表 5-8）。

子育て経験は、「ある」が 91%（181 件）であった。コーディネーターの募集にあたって、「子育て経験があること」が条件に入っていることもあり（表 1-4）、実際にも子育て経験が重視されている傾向にあることが読み取れる結果となった。

表 5-8 回答者の性別、年齢、子育て経験

性別			年齢			子育て経験		
	n	%		n	%		n	%
女性	176	88.4%	20代	5	2.5%	あり	181	91.5%
男性	23	11.6%	30代	23	11.6%	なし	17	8.5%
			40代	61	30.7%			
			50代	79	39.7%			
			60代	31	15.6%			

（2）回答者の保有資格

「コーディネーター対象の調査」回答者に複数回答可で保有資格について尋ねた。

その結果、「コーディネーター対象の調査」回答者は「保育士」（123 件、61.8%）、「幼稚園教員免許」（83 件、41.7%）所持者が多くを占めることがわかった（図 5-6）。幼稚園教員免許所持者は保育士資格所持者の次に多いが、幼稚園教員免許所持者 83 件のうち、71 件（幼稚園教員免許所持者の 85.5%）が保育士資格を所持している。従って、幼稚園教員免許所持者も保育士資格所持者としてコーディネーターに採用されている可能性が高い。

第 2 章における文献研究の結果、子育て支援総合コーディネーターには、ソーシャルワークを専門とする「社会福祉士」が適任であると記述したが、回答者の中で社会福祉士資格所持者は 8 件（4.0%）で、非常に少ない結果となった（図 5-6）。この社会福祉士資格所持者 8 件のうち 5 件は保育士資格も所持しており、社会福祉士資格はコーディネーター採用の資格要件になっていないと考えられる。

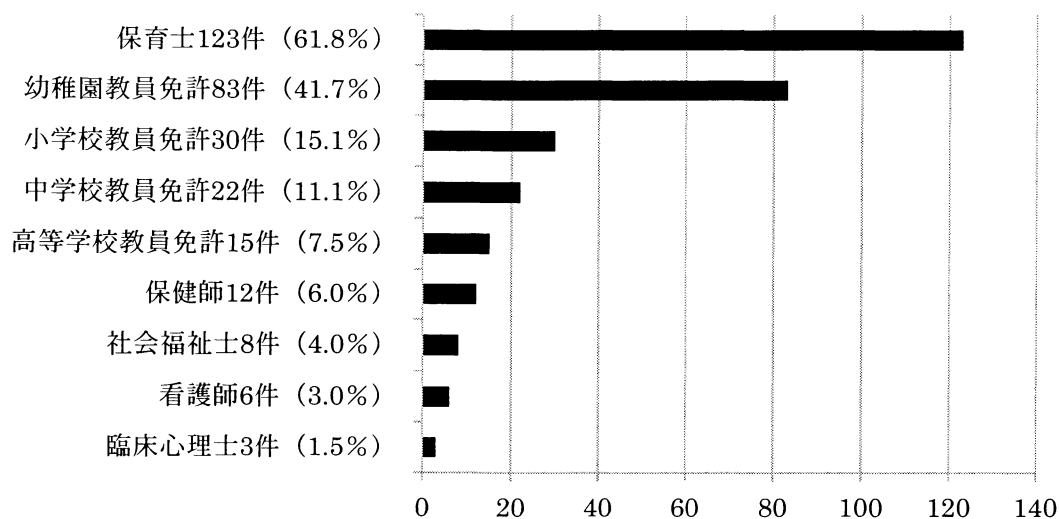


図 5-6 コーディネーターの保有資格 (n=199)

4. 「コーディネーター対象の調査」の回答者の雇用状況

コーディネーターの雇用状況について、(1) 雇用形態、(2) コーディネーターとしてのキャリア、(3) 週あたりの出勤日数及び 1 日あたりの出勤時間、(4) 月収、(5) 1 人のコーディネーターが 1 日にもつ平均相談件数、(6) 職場のコーディネーターの数について尋ねた (表 5-9)。

なお、質問紙は各市区町で最もコーディネーターとして活躍している人 1 人に配布しているため、我が国のコーディネーター全体の雇用状況ではないことを断っておく。

(1) 雇用形態

「コーディネーター対象の調査」の回答者に雇用形態を尋ねた。

その結果、常勤が 65.3% (130 件)、非常勤が 31.7% (63 件)、欠損値 3.0% (6 件) で、常勤が 3 分の 2 程度を占めた (表 5-9)。

(2) コーディネーターとしてのキャリア

コーディネーターとしてのキャリアは平均 3.9 年 (最小 1 年、最大 20 年) であり、5 年未満のキャリアの短いコーディネーターが多い (133 件、66.8%)。さらに、1 年目のコーディネーターも全体の 23.1% (46 件) を占め、コーディネーターとしてキャリアの長い人は少数であることが示された (表 5-9)。

(3) 週あたりの出勤日数及び 1 日あたりの出勤時間

週あたりの出勤日数は 5 日が多く、74.4% (148 件) を占めている (表 5-9)。1 日の

勤務時間も 8 時間以上が最も多く、64.8%（129 件）であった（表 5-9）。雇用形態で常勤の回答者が 65.3%（130 件）であったことから、雇用形態と勤務時間帯は整合性のある結果となった（表 5-9）。

（４）月収

月収は 20 万円以上が 48.7%（97 件）で最も多く、続いて 10 万円以上 20 万円未満が 37.7%（75 件）であった。10 万円未満は最も少なく、9.5%（19 件）にとどまった（表 5-9）。しかしながら、常勤で働いている回答者が 65.3%（130 件）であったことから、常勤でも 20 万円以下の月収の回答者がいると推測される。本研究では、コーディネーターには高度なソーシャルワークの専門性が必要であると考え、現時点でその専門性に見合った待遇ではないことが示唆された。

（５）１人のコーディネーターが１日に持つ平均相談件数

コーディネーターが１日に持つ平均相談件数は平均 3.3 件（最小 0 件、最大 25 件）であり、0~2 件が 40.7%、3~5 件が 30.7%でそれほど多くない。一方で、１日平均 11 件以上持つ回答者もあり、職場によって１人のコーディネーターが１日に持つ相談件数は大きく異なることが示唆された（表 5-9）。

（６）職場のコーディネーターの数

職場のコーディネーターの数は平均 3.9 人（最小 1 人、最大 25 人）であり、回答者によって差があった。しかし、２人以下の職場が 43.2%（86 件）を占め、コーディネーターは１人ないし２人の職場が多い（表 5-9）。

表 5-9 コーディネーターの雇用状況

雇用形態			コーディネーターとしてのキャリア			週あたりの出勤日数			１日あたりの出勤時間		
n		%	n		%	n		%	n		%
常勤	130	65.3%	1年目	46	23.1%	1日	3	1.5%	5時間未満	7	3.5%
非常勤	63	31.7%	2~4年目	87	43.7%	2日	1	0.5%	5時間以上8時間未満	44	22.1%
欠損値	6	3.0%	5~9年目	46	23.1%	3日	8	4.0%	8時間以上	129	64.8%
			10~19年目	13	6.5%	4日	24	12.1%	欠損値	19	9.5%
			20年目以上	1	0.5%	5日	148	74.4%			
			欠損値	6	3.0%	6日	5	2.5%			
						欠損値	10	5.0%			
月収			１日に１人が持つ相談件数			コーディネーターの数					
n		%	n		%	n		%			
10万円未満	19	9.5%	0~2件	81	40.7%	1人	45	22.6%			
10万円以上			3~5件	61	30.7%	2人	41	20.6%			
20万円未満	75	37.7%				3人	32	16.1%			
20万円以上	97	48.7%	6~10件	16	8.0%	4人	20	10.1%			
欠損値	8	4.0%	11件以上	3	1.5%	5~9人	41	20.6%			
			欠損値	38	19.1%	10人以上	14	7.0%			
						欠損値	6	3.0%			

第3節 従属変数と独立変数の項目ごとの記述統計を用いた分析

1. 従属変数の記述統計（「市区町担当者対象の調査」について）

市区町の子育て支援総合コーディネーターがうまくいっているかを問う項目（従属変数）を4項目用意した（表5-10）。

子育て支援総合コーディネーターがうまくいっているかを別途利用者に評価してもらうことが困難なため、回答者である市区町担当者には、「現状に対して『住民』がどう考えているかを想定して」、「まったくそう思わない（1）」から「十分そう思う（10）」の10件法であてはまるところにチェックして答えてもらった。

結果、直接コーディネーターがうまくいっているのかを問う質問である「4. 貴市区町のコーディネーターはうまくいっている」は平均5.92（標準偏差1.96）であり、用意した4つの従属変数の項目の中で最も平均値が低かった（表5-10）。

子育て支援総合コーディネーターがうまくいっているかを間接的に問う質問項目である「1. 貴市区町の子育て支援サービスはわかりやすい」、「2. 貴市区町の子育て支援サービスは利用しやすい」、「3. 貴市区町の子育て支援に関する情報提供に満足している」について、直接的質問である「4. 貴市区町のコーディネーターはうまくいっている」と同じ因子であることを確かめるために、IBM SPSS Amos20を用いて確認的因子分析を行ったが、3項目の間接的質問すべてが直接的質問と同じ因子にならなかった。子育て支援総合コーディネーターがうまくいくという状況は、単に子育て支援サービスがわかりやすい、利用しやすい、情報提供に満足するという次元ではなく、人と環境の接点における問題の解決が図られているという高次元の状況で達成されるものであることが示唆される結果となった。

従って、以後の分析では子育て支援総合コーディネーターがうまくいっていることを示す従属変数として、「4. 貴市区町のコーディネーターはうまくいっている」の結果のみを使用する。

表5-10 従属変数の記述統計（「市区町担当者対象の調査」）

質問項目	n	平均値	標準偏差
1. 貴市区町の子育て支援サービスはわかりやすい	735	6.33	1.54
2. 貴市区町の子育て支援サービスは利用しやすい	735	6.41	1.60
3. 貴市区町の子育て支援に関する情報提供に満足している	735	5.95	1.64
4. 貴市区町のコーディネーターはうまくいっている	735	5.56	1.96

2. 独立変数の記述統計（「市区町担当者対象の調査」について）

コーディネーターがうまくいくために必要であると考えられる独立変数は、「コーディネーターに求められる力量」（91 項目）と「コーディネーター環境・システム」（51 項目）から成る（図 3-1、資料 2）。それらの項目に対して「現状」と「考え」について、それぞれ 10 段階で答えてもらった。「現状」には「わからない」も設けたが、平均の算出には使用していない。

独立変数の項目それぞれの有効回答数、平均値、標準偏差について、資料 3 に示した。回答の傾向を把握するために、「コーディネーターに求められる力量」の「現状」と「考え」のそれぞれ上位 5 項目と下位 5 項目、「コーディネーター環境・システム」の「現状」と「考え」のそれぞれ上位 5 項目と下位 5 項目を検証する。

（1）「コーディネーターに求められる力量」で平均値の高い項目

「現状」の平均値の上位 5 項目は、順に「1-68. 利用者の秘密を守る（平均 8.54、標準偏差 2.34）」、「1-77. 情報管理に責任をもつ（平均 7.70、標準偏差 2.38）」、「1-10. 保育系部署と協働する（平均 7.70、標準偏差 2.28）」、「1-53. 利用者に対して誠実である（平均 7.47、標準偏差 2.27）」、「1-85. 相談件数や相談内容などの記録をつける（平均 7.42、標準偏差 2.59）」であった。

すべて子育て支援総合コーディネーターがうまくいくためには欠かせない項目であると考えられるが、コーディネーター独自の専門性を問う項目ではなく、対人援助職に共通する項目が並んでいる。

「考え」の平均値の上位 5 項目は、順に「1-68. 利用者の秘密を守る（平均 9.31、標準偏差 1.35）」、「1-77. 情報管理に責任をもつ（平均 8.71、標準偏差 1.63）」、「1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする（平均 8.54、標準偏差 1.76）」、「1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる（平均 8.54、標準偏差 1.54）」、「1-72. 子どもの権利を尊重する（平均 8.53、標準偏差 1.59）」であった。

「市区町担当者対象の調査」の「コーディネーターに求められる力量」において「現状」と「考え」では、平均値の上位 2 項目が同じであった。また、「考え」の上位 5 項目についても、「現状」と同じように対人援助職に共通する項目が挙がっており、ケースマネジメント援助技術について直接問う項目は見当たらない。

（2）「コーディネーターに求められる力量」で平均値の低い項目

「現状」の平均値の下位 5 項目は、順に「1-18. 書面または口頭で利用者と契

約をする（平均 3.09、標準偏差 2.63）」、「1－88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ（平均 3.12、標準偏差 2.42）」、「1－30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする（平均 3.50、標準偏差 2.51）」、「1－27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる（平均 4.08、標準偏差 2.37）」、「1－24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる（平均 4.23、標準偏差 2.57）」であった。

「現状」において平均値が低い項目は、「1－88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ」以外は、理論仮説（図 3-1）の「ケースマネジメント援助技術」の中の項目であり、コーディネーターが子育て支援総合コーディネートの中核的な役割を果たしているかについて直接問う項目である。これらの項目の平均値が低いということは、子育て支援総合コーディネートがケースマネジメントとして実施されていないことを示していると言える。

「考え」の平均値の下位 5 項目は、順に「1－88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ（平均 4.65、標準偏差 2.33）」、「1－30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする（平均 5.44、標準偏差 2.18）」、「1－18. 書面または口頭で利用者と契約する（平均 5.54、標準偏差 2.37）」、「1－32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける（平均 6.07、標準偏差 2.12）」、「1－29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く（平均 6.22、標準偏差 2.09）」であった。

「考え」で平均が低かった項目も、「1－88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ」以外は、理論仮説（図 3-1）の「ケースマネジメント援助技術」の中の項目であった。「現状」だけでなく、「考え」としても平均値が低く、ケースマネジメントの必要性は十分に認識されていないことが示唆される結果となった。「1－32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける」ことは、クライアント・ドリブンなケースマネジメントに欠かせない重要な項目であるが、この項目の平均値も 4 番目に低い。

これらの結果から読み取れることは、子育て支援総合コーディネートは、ケースマネジメントとして実施されておらず、市区町担当者は子育て支援総合コーディネートをケースマネジメント実践であるとも認識していない可能性があるということである。

（3）「コーディネート環境・システム」で平均値の高い項目

「現状」の平均値の上位 5 項目は、順に「2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む（平均 6.85、標準偏差 2.24）」、「2-3. ケース発見で他機関と協力するシステムがある（平均 6.33、標準偏差 3.03）」、「2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する（平均 6.27、標準偏差 2.62）」、「2-2. ケース記録の書式を作成している（平均 6.24、標準偏差 3.40）」、「2-17. コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく（平均 6.15、標準偏差 2.70）」であった。

「2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む」が最も高く、子育て支援は多くの市区町で積極的に取り組まれていることが読み取れる。また、「2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する」は 3 番目に高く、市区町で積極的に情報提供を行っていることが示された。しかしながら、利用者にとって子育て支援サービスはわかりにくいと言われており（内閣府，2012）、実際には、広報による一方的な情報提供では、問題を解決できていないことがわかる。

「考え」の平均値の上位 5 項目は、順に「2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む（平均 8.12、標準偏差 1.69）」、「2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する（平均 8.08、標準偏差 1.69）」、「2-13. 行政の縦割（例えば、福祉関係の課と教育関係の課など）によって子育て支援事業を分断しないようにする（平均 7.96、標準偏差 1.75）」、「2-14. 市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる（平均 7.88 標準偏差 1.68）」、「2-3. ケース発見で他機関と協力するシステムがある（平均 7.82、標準偏差 1.94）」であった。

「2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む」は、「現状」、「考え」とともに平均値は最も高い。同じく「2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する」も「現状」、「考え」とともに平均値が高く、情報提供の重要性は市区町に認識され、積極的に取り組まれているようである。一方で、コーディネーターを示すと考えられる「2-14. 市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる」は、市区町において「考え」の平均値は高かったものの、「現状」はそれほど高くない。

（４）「コーディネート環境・システム」で平均値の低い項目

「現状」の平均値の下位 5 項目は、順に「2-51. 利用者がコーディネート事業を評価する（平均 2.36、標準偏差 2.04）」、「2-50. コーディネートの手引き・ガイドラインがある（平均 2.60、標準偏差 2.28）」、「2-45. コーディネート業務の

ICT化（電子化）を図る（平均 2.65、標準偏差 2.18）」、「2－4．利用者と契約を交わすための様式がある（平均 3.05、標準偏差 2.85）」、「2－4 4．コーディネート事業のマニュアル化を図る（平均 3.18、標準偏差 2.31）」であった。

「現状」で最も低かったのが、「2－5 1．利用者がコーディネート事業を評価する」であり、次世代育成支援における事業評価は重要であるものの、実際にはできていない（小野，2011）ことを裏付ける結果となった。

「2－4．利用者と契約を交わすための様式がある」は、「コーディネーターに求められる力量」の項目である「1－1 8．書面または口頭で利用者と契約する」の「現状」（最も平均値が低い）と「考え」（3 番目に平均値が低い）にも共通する結果であり、「契約」は子育て支援総合コーディネートを実施していくうえでなじみがないことがわかる。

「2－5 0．コーディネートの手引き・ガイドラインがある」、「2－4 5．コーディネート業務のICT化（電子化）を図る」、「2－4．利用者と契約を交わすための様式がある」、「2－4 4．コーディネート事業のマニュアル化を図る」は、いずれも実際に子育て支援総合コーディネートを実施していくために必要であるが（芝野，2002）、子育て支援総合コーディネートがほとんどの自治体で実施されていないため、これらの項目の平均値も必然的に低くなっている。

「考え」の平均値の下位 5 項目は、順に「2－4．利用者と契約を交わすための様式がある（平均 5.99、標準偏差 2.37）」、「2－4 5．コーディネート業務のICT化（電子化）を図る（平均 6.19、標準偏差 2.13）」、「2－3 0．コーディネーター専用の電話を設置する（平均 6.49、標準偏差 2.37）」、「2－5 1．利用者がコーディネート事業を評価する（平均 6.52、標準偏差 2.01）」、「2－1．日報の書式を作成している（平均 6.66、標準偏差 2.17）」であった。

「2－4．利用者と契約を交わすための様式がある」は最も平均値が低く、やはり「契約」の必要性は「市区町担当者」に浸透していない。

また、「現状」で最も平均値の低かった「2－5 1．利用者がコーディネート事業を評価する」は「考え」でも 4 番目に平均値が低く、住民評価の重要性は十分認識されていないことが読み取れる。「2－4 5．コーディネート業務のICT化（電子化）を図る」は「現状」でも低く、ICTの必要性がいまだ浸透していないようである。

3. 従属変数の記述統計（「コーディネーター対象の調査」について）

「市区町担当者対象の調査」の場合と同じように、市区町のコーディネートがうまくいっているかを問う項目（従属変数）を4項目用意した（表5-11）。

その結果、直接コーディネートがうまくいっているのかを問う質問である「4. 貴市区町のコーディネートはうまくいっている」の平均値は6.24（標準偏差1.78）であり、「市区町担当者対象の調査」の結果（表5-10）と同じく、4つの従属変数の項目の中で最も平均値が低い。

コーディネートがうまくいっているかを間接的に問う質問項目である「1. 貴市区町の子育て支援サービスはわかりやすい」、「2. 貴市区町の子育て支援サービスは利用しやすい」、「3. 貴市区町の子育て支援に関する情報提供に満足している」について、直接的質問である「4. 貴市区町のコーディネートはうまくいっている」と同じ因子であることを確認的因子分析によって確かめることを試みたが、間接的質問の3項目すべてが直接的質問と同じ因子にならなかった。

この結果は、「市区町担当者対象の調査」の結果と一致するものであり、コーディネートがうまくいくという状況は、単に子育て支援サービスがわかりやすい、利用しやすい、情報提供に満足するという次元ではなく、人と環境の接点における問題の解決が図られているという高次元の状況で達成されるものであることが示唆される結果となった。

従って、以後の分析において、子育て支援総合コーディネートがうまくいっていることを示す従属変数として、「4. 貴市区町のコーディネートはうまくいっている」のみの結果を使用する。

表5-11 従属変数の記述統計（「コーディネーター対象の調査」）

質問項目	n	平均値	標準偏差
1.貴市区町の子育て支援サービスはわかりやすい	199	6.54	1.76
2.貴市区町の子育て支援サービスは利用しやすい	199	6.69	1.79
3.貴市区町の子育て支援に関する情報提供に満足している	199	6.25	1.85
4.貴市区町のコーディネートはうまくいっている	199	6.24	1.78

4. 独立変数の記述統計（「コーディネーター対象の調査」について）

独立変数の各項目の有効回答数、平均値、標準偏差について、資料4に示した。回答の傾向を把握するために、「市区町担当者対象の調査」と同じように、「コーディネ

ーターに求められる力量」の「現状」と「考え」のそれぞれ上位 5 項目と下位 5 項目、「コーディネーター環境・システム」の「現状」と「考え」のそれぞれ上位 5 項目と下位 5 項目を検証する。

(1) 「コーディネーターに求められる力量」で平均値の高い項目

「現状」の平均値の上位 5 項目は、順に「1-68. 利用者の秘密を守る (平均 9.15、標準偏差 1.49)」、「1-53. 利用者に対して誠実である (平均 8.29、標準偏差 1.65)」、「1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる (平均 8.27、標準偏差 1.67)」、「1-77. 情報管理に責任をもつ (平均 8.15、標準偏差 2.01)」、「1-64. 利用者を個人として尊重する (平均 8.13、標準偏差 1.83)」であった。

「現状」の平均値の上位 5 項目のうち、「1-68. 利用者の秘密を守る」、「1-53. 利用者に対して誠実である」、「1-77. 情報管理に責任をもつ」は「市区町担当者対象の調査」と同じ項目が入っていた。

いずれも子育て支援総合コーディネーターに欠かせない項目であると考えられるが、コーディネーター独自の専門性を問う項目ではなく、多くの対人援助職と共通する項目であり、コーディネーターが「現状」として、コーディネーター独自の力量を発揮しているとは言えないことが示唆された。

「考え」の平均値の上位 5 項目は、順に「1-68. 利用者の秘密を守る (平均 9.65、標準偏差 0.68)」、「1-77. 情報管理に責任をもつ (平均 9.32、標準偏差 1.23)」、「1-53. 利用者に対して誠実である (平均 9.26、標準偏差 1.20)」、「1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる (平均 9.25、標準偏差 1.15)」、「1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる (平均 9.20、標準偏差 1.23)」であった。

「現状」と同じく、コーディネーター独自の専門性の必要性に関する項目の「考え」はそれほど平均値が高くなく、コーディネーターは独自の力量について十分必要性を認識していない可能性がある。

また、「市区町担当者対象の調査」では、「1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする」は、「考え」の平均値が 3 番目に高かったが、「コーディネーター対象の調査」では平均値は上位 37 番目 (平均 6.89、標準偏差 2.60) で、それほど高くない。虐待ケースの対応に対するコーディネーターの役割についての「考え」は、市区町担当者とコーディネーターで異なることが示唆された。

(2) 「コーディネーターに求められる力量」で平均値の低い項目

「現状」の平均値の下位 5 項目は、順に「1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ（平均 3.53、標準偏差 2.76）」、「1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする（平均 3.62、標準偏差 2.88）」、「1-8. 警察と協働する（平均 3.81、標準偏差 2.75）」、「1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする（平均 4.07、標準偏差 3.11）」、「1-62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある（平均 4.17、標準偏差 2.74）」であった。

「1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ」は、「市区町担当者対象の調査」の「現状」、「考え」とともに平均値が低い結果となった。

「1-8. 警察と協働する」の平均値が低かったのは、コーディネーターは他機関・他部署の中で、警察と協働する機会が少ないためであると考えられる。

「1-62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある」は 5 番目に平均値が低かった。コーディネーターのキャリアについて問う質問では、現職に就いて平均 3.9 年、5 年未満のキャリアの短いコーディネーターが 66.8%を占めていたため、属性の回答と整合性のとれる結果であった。

「考え」の平均値の下位 5 項目は、順に「1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ（平均 3.53、標準偏差 2.76）」、「1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする（平均 5.59、標準偏差 2.58）」、「1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする（平均 5.95、標準偏差 2.78）」、「1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける（平均 6.15、標準偏差 2.42）」、「1-8. 警察と協働する（平均 6.30、標準偏差 2.59）」であった。

「1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ」は、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」のいずれの「現状」、「考え」でも平均値が低い。

「1-8. 警察と協働する」は、先に述べたように、コーディネーターは警察と協働するようなケースが少なく、「現状」、「考え」とともに平均値が低いと考えられる。

「1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする」、「1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする」、「1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける」は、理論仮説（図 3-1）の「ケースマネジメント援助技術」のカテゴリーに含まれる項目であり、プロバイダー・ドリブンな援助をするためには欠かせない項目である。これらの項目が、「市区町担当者対象の調査」とともに「考

え」として平均値が低い結果となり、市区町担当者、コーディネーターとも、あまりケースマネジメントの必要性を認識していない可能性が示唆される結果となった。

（３）「コーディネート環境・システム」で平均値の高い項目

「現状」の平均値の上位５項目は、順に「２－１６．コーディネーター同士の人間関係がうまくいく（平均 7.70、標準偏差 2.23）」、「２－２６．コーディネーターに有資格者（社会福祉士・保育士等）を雇用する（平均 7.57、標準偏差 3.06）」、「２－４２．子育て支援事業を子育て家庭に広報する（平均 7.48、標準偏差 2.18）」、「２－２．ケース記録の書式を作成している（平均 7.48、標準偏差 2.97）」、「２－１７．コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく（平均 7.47、標準偏差 2.26）」であった。

「２－１６．コーディネーター同士の人間関係がうまくいく」、「２－１７．コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく」の平均値が高く、コーディネーターは比較的、人間関係をうまく築いていることが読み取れる結果となった。

「２－２６．コーディネーターに有資格者（社会福祉士・保育士等）を雇用する」は２番目に高いが、資格の内訳は、属性を見る限り（図 5-6）、保育士や幼稚園教諭が多く、本来求められると考えられる社会福祉士資格ではない点に注意が必要である。

「考え」の平均値の上位５項目は、順に「２－４２．子育て支援事業を子育て家庭に広報する（平均 8.88、標準偏差 1.47）」、「２－１６．コーディネーター同士の人間関係がうまくいく（平均 8.86、標準偏差 1.44）」、「２－１２．市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む（平均 8.86、標準偏差 1.36）」、「２－３．ケース発見で他機関と協力するシステムがある（平均 8.79、標準偏差 1.73）」、「２－１４．市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる（平均 8.78、標準偏差 1.48）」であった。

「２－４２．子育て支援事業を子育て家庭に広報する」、「２－１６．コーディネーター同士の人間関係がうまくいく」は「現状」とともに平均値が高かった。

「２－１４．市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる」は、「現状」では平均値は上から 26 番目である。「考え」と「現状」に差が大きく、今後の課題であることが示唆された。

（４）「コーディネート環境・システム」で平均値の低い項目

「現状」の平均値の下位５項目は、順に「２－５１．利用者がコーディネート事業

を評価する（平均 3.10、標準偏差 2.51）」、「2-45. コーディネート業務の ICT 化（電子化）を図る（平均 3.39、標準偏差 2.41）」、「ケース記録を電子化し、蓄積（データベース化）する（平均 3.93、標準偏差 3.00）」、「2-50. コーディネートの引き・ガイドラインがある（平均 3.99、標準偏差 2.90）」、「2-44. コーディネート業務のマニュアル化を図る（平均 4.21、標準偏差 2.76）」であった。

いずれも実際に子育て支援総合コーディネートを実施していくために必要なことであるが（芝野，2002）、子育て支援総合コーディネートがほとんどの自治体で実施されていないため、「市区町担当者対象の調査」の結果と同じようにこれらの項目の平均値は必然的に低い。

「考え」の平均値の下位 5 項目は、順に「2-45. コーディネート業務の ICT（電子化）を図る（平均 6.46、標準偏差 2.35）」、「2-4. 利用者と契約を交わすための様式がある（平均 6.59、標準偏差 2.75）」、「2-51. 利用者がコーディネート事業を評価する（平均 6.83、標準偏差 2.18）」、「2-44. コーディネート業務のマニュアル化を図る（平均 7.11、標準偏差 2.24）」、「2-43. ケース記録を電子化し、蓄積（データベース化）する（平均 7.20、標準偏差 2.28）」であった。

「現状」と同じく、子育て支援総合コーディネートを実施していくために必要な手続きに関する項目の平均値が低く、「考え」としても「コーディネート環境・システム」を整えていく必要性に関する意識は低い結果となった。

第 4 節 理論仮説のカテゴリーごとの記述統計を用いた分析

理論仮説として、コーディネートが推進されるために必要であると考えられる要因を示したカテゴリーと項目を用意した（表 3-1、資料 1、資料 2）。

「市区町担当者対象の調査」及び「コーディネーター対象の調査」質問紙の項目ごとに平均値を算出した結果、ケースマネジメント援助技術について直接尋ねた項目や、子育て支援総合コーディネートの手続きに必要なシステムの整備に関する項目の「現状」や「考え」の値が低く、ケースマネジメントとして子育て支援総合コーディネートが行われておらず、市区町担当者、コーディネーターともにケースマネジメントの必要性を認識していないことが示唆された。

そこで、今度は、理論仮説に基づいて「現状」、「考え」それぞれのカテゴリーごとに平均値を算出し、理論的に作成したカテゴリー（要素）のどの部分が「現状」とし

て弱いのか、また「考え」として認識されていないのかを検証した（表 5-11）。

1. ケースマネジメント援助技術

ケースマネジメント援助プロセスとして、「1. 導入」、「2. アセスメント」、「3. プランニング」、「4. リンキング」、「5. モニタリング」、「6. 再アセスメント」の 6 つのカテゴリーを用意した。

「4. リンキング」の段階では、コーディネーターは利用者の主体的な視点に立って、「つなぐ（リンキング）」ことが期待され（Rose, Moore, 1995）、専門分業制度が提供する一般的サービスをコーディネーターが提供することは、本来のコーディネーターの役割ではない（第 2 章、第 3 章）。しかし、項目ごとの記述統計的分析では、市区町担当者やコーディネーターにケースマネジメントの必要性が十分に認識されていないことが示唆された。そこで、本来の機能（ケースマネジメント）と、それとは異なる機能（専門分業制度が提供するサービス）のどちらを、よりコーディネーターが行っているのかを明らかにするため、「4. リンキング」と「4. リンキング（代）」の項目の平均値を比較した。「4. リンキング（代）」は、専門分業制度が提供するサービスを担っているかについて問う項目から成る。

結果をみると、「現状」の「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに、「ケースマネジメント援助技術」の中のどの項目よりも、「4. リンキング（代）」の平均値が高く（「市区町担当者対象の調査」平均 6.19、「コーディネーター対象の調査」平均 6.93）、コーディネーターは、コーディネーターとして本来必要とされている機能よりも、専門分業制度が行っている機能を担っていることがわかった。

「考え」の「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」の両結果をみると、「4. リンキング（代）」は「現状」と同じく他の項目と比べて平均値が高く（「市区町担当者対象の調査」平均 7.37、「コーディネーター対象の調査」平均 8.01）、両者とも専門分業制度が提供するサービスをコーディネーターが提供することに肯定的であることが読み取れる。一方、本来ケースマネジメントの中核的機能（岡村, 1983 ; Rubin, 1987）であるはずの「4. リンキング」の値を見てみると、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに「ケースマネジメント援助技術」のカテゴリーの中で、「考え」の平均値は最も低く（「市区町担当者対象の調査」

平均 6.54、「コーディネーター対象の調査」平均 6.98)、ケースマネジメントの中核的な機能(岡村, 1983; Rubin, 1987)は両者に重要視されていないことが読み取れた。

コーディネーターが、ケースマネジメントを実施することが困難であるということは、うまく援助のプロセスを踏めていないことから読み取れる。「市区町担当者対象の調査」の「現状」では、「1. 導入」から「6. 再アセスメント」での援助過程で、徐々に平均値が低くなっており、「コーディネーター対象の調査」の「現状」では、「6. 再アセスメント」(平均 5.52)が最も低く、多少値は前後するものの、援助プロセスが進むにつれて平均値は低くなる傾向にある。

要約すると、コーディネーターは、本来、必要とされているケースマネジメント機能(岡村, 1983; Rubin, 1987)よりも、専門分業制度的サービスを提供している状態である。また、市区町担当者、コーディネーターともにケースマネジメントの必要性はあまり認識していないようである。

2. ケースマネジメント援助技術以外の「コーディネーターに求められる力量」

「ケースマネジメント援助技術」以外の「コーディネーターに求められる力量」の「現状」の結果をみると、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともにコーディネーターとして必要な「9. 価値・態度」に関する平均値が高い。「考え」では、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに「7. 知識」の平均値が高く、コーディネーターとして必要な知識の習得が求められていることが示された。

「10. コンサルテーション」については、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに「現状」、「考え」の両方の平均値が低く、現状として実施しておらず、必要性もあまり認識していないことが窺えた。

3. コーディネート環境・システム

「コーディネート環境・システム」では、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」の「現状」でともに「1. 働きやすい職場環境」の平均値(「市区町担当者対象の調査」平均 5.46、「コーディネーター対象の調査」平均 6.53)が最も高い結果となった。「考え」でも、「1. 働きやすい職場環境」の平均値(「市区町担当者対象の調査」平均 7.54、「コーディネーター対象の調査」平均 8.34)は高く(「市区

町担当者対象の調査」は1番目、「コーディネーター対象の調査」は2番目に高い)、働きやすい職場環境が重要であると認識されていることがわかる。

「現状」で最も平均値が低かったのは、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに「6. 評価」であった(「市区町担当者対象の調査」平均 2.36、「コーディネーター対象の調査」3.10)。「6. 評価」はその重要性(小野, 2011)に反して「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに、「考え」でも最も平均値が低い結果となった(「市区町担当者対象の調査」平均 6.52、「コーディネーター対象の調査」平均 6.83)。

また、「コーディネート環境・システム」の各カテゴリーの平均値は、「コーディネーターに求められる力量」の各カテゴリーの平均値よりも「現状」では低いカテゴリーが多く、子育て支援総合コーディネーターが活躍するための「環境・システム」が十分に整っていないことが読み取れる。

第5節 記述統計を用いた分析の結果の考察

記述統計を用いた分析の結果、子育て支援総合コーディネートは、事業としての実施率が 6.1%と非常に低いことがわかった。また、独立変数の記述統計をみていくと、事業としての実施率が低いだけでなく、市区町において、ケースマネジメントとして子育て支援総合コーディネートが機能していないことが窺えた。

子育て支援総合コーディネートが機能していない背景には、子育て支援総合コーディネートについて熟知している必要のある子育て支援担当部局の職員及びコーディネーターが、子育て支援総合コーディネートの役割を十分に理解していない、コーディネートを実施するための環境が整っていないといったことが示される結果となった。子育て支援総合コーディネートが、利用者と子育て支援サービスをつなぐためのサービスであり、ケースマネジメントとして実施されるためには、まず、子育て支援総合コーディネートの目指すべき方向性について、子育て支援担当部局の職員及びコーディネーターに理解されることが必要であると考え。

表 5-11 カテゴリー（仮説）ごとの独立変数の単純集計

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	市区町担当者用現状			コーディネーター用現状			市区町担当者用考え			コーディネーター用考え		
			n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
コーディネーターに求められる力量	ケースマネジメント援助技術	1. 導入	433	5.91	1.67	165	5.81	1.78	735	7.49	1.29	199	7.87	1.32
		2. アセスメント	433	5.57	2.09	165	6.17	1.86	735	7.46	1.50	199	8.16	1.47
		3. プランニング	433	5.02	2.12	165	5.81	2.18	735	7.20	1.51	199	7.76	1.55
		4. リンキング	433	5.00	2.14	165	5.37	2.30	735	6.54	1.62	199	6.98	1.77
		4. リンキング(代)※	433	6.19	2.24	164	6.93	2.15	735	7.32	1.68	199	8.01	1.77
		5. モニタリング	433	4.76	2.31	165	5.52	2.48	735	6.90	1.71	199	7.51	1.77
		6. 再アセスメント	428	4.65	2.51	164	5.15	2.82	732	7.04	1.85	193	7.70	1.96
		7. 知識	433	6.04	2.02	165	6.58	1.66	735	8.04	1.40	199	8.70	1.22
		8. 技術	433	6.22	1.94	165	6.58	1.63	735	7.66	1.36	199	8.33	1.16
		9. 価値・態度	433	6.68	1.93	165	7.38	1.50	735	7.86	1.28	199	8.66	1.08
		10. コンサルテーション	425	4.63	2.52	161	4.51	2.72	725	6.35	2.00	198	6.36	2.43
		1. 働きやすい職場環境	433	5.46	2.20	165	6.53	1.86	735	7.54	1.44	199	8.34	1.25
		2. コーディネーターの採用システム	433	4.42	2.58	165	6.21	2.29	735	7.20	1.70	199	8.19	1.56
		3. 力を発揮するためのシステム	433	4.39	2.02	165	5.62	1.72	735	6.98	1.51	199	7.73	1.37
		4. 教育・研修システム	432	4.31	2.44	165	5.38	2.38	734	7.15	1.68	199	8.13	1.62
		5. 広報	432	5.04	2.50	165	6.44	2.27	735	7.73	1.70	199	8.48	1.56
コーディネーター環境・システム		6. 評価	411	2.36	2.04	147	3.10	2.51	722	6.52	2.01	193	6.83	2.18

※「4. リンキング(代)」は、直接的サービス(ケア)をおこなっているかを尋ねている項目である。本来のコーディネーターに求められる役割ではないが、この役割をコーディネーターがどれくらいおこなっているのかを知るために、要素とそれともなう項目を追加している。

第6章 調査結果と考察（その2）多変量解析的分析によるケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証

第6章では、子育て支援総合コーディネーターがうまくいくために、どのような要因が影響をしているのかを検証するために多変量解析的分析を行う。

まず、「市区町担当者対象の調査」及び「コーディネーター対象の調査」質問紙の独立変数の項目それぞれに対して探索的因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行い、探索的に仮説を検証する（分析は「現状」と「考え」ともに行う）。また、「コーディネーターに求められる力量」と「コーディネート環境・システム」は別に因子分析をおこない、因子を導き出した。

「第5章 調査結果と考察（その1）記述統計的分析による実態の検証」では、記述統計を用いた分析を行った。その結果、ケースマネジメントとして子育て支援総合コーディネーターが十分に実施できておらず、かつケースマネジメント実践としての必要性も十分に認識していないことが示唆された。そのため、理論的に必要なはずの要因が探索的因子分析で抜け落ちてしまう可能性がある。従って、導き出された要因は細部において理論を反映した結果にならない可能性がある。そこで、理論的に本来必要なはずの要因がどのように抜け落ちているのかについても考察する。

また、探索的因子分析によって抽出された要因は、コーディネーターがうまくいくことに影響しているのかを明らかにするため、重回帰分析を行う。

重回帰分析を行うことで、独立変数の要因が、コーディネーターがうまくいくことに影響していれば、どのような属性に影響されているのか分析する。

本研究では、子育て支援総合コーディネーターはケースマネジメント実践であると考えているため、社会福祉士資格所持者がコーディネーターとなる必要があると考える。しかし、第5章の結果を見てみるとコーディネーターが所持している資格は、保育士資格 61.8%、幼稚園教員免許 41.7%であり、社会福祉士資格は 4.0%にすぎなかった（図5-6）。現時点での方向性としては、子育て支援総合コーディネーターは保育士や幼稚園教諭が主流であると考えられるが、保育士や幼稚園教員免許所持者は、それらの資格を持たないコーディネーターと比べて、真に「コーディネーターに必要な力量」を備えているのかを明らかにすることで、コーディネーターにふさわしい専門職について検証する。

第1節 「コーディネーターに求められる力量」の因子構造（「市区町担当者対象の調査」について）

「コーディネーターに求められる力量」に関する因子を抽出するため、「現状」と「考え」のそれぞれの回答ごとに、探索的因子分析（因子間の独立を想定した主因子法、バリマックス回転）を実施した。①因子負荷量が2因子にまたがり、0.3以上を示している項目、②どの因子にも0.3以下の因子負荷量しか示していない項目を除き、因子分析を繰り返した。

1. 「現状」の因子分析の結果

「現状」についての、探索的因子分析の結果、3つの因子が抽出された（表6-1）。

第一因子は、「1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる」、「1-58. 組織のルールに従って行動できる（コンプライアンス）」、「1-53. 利用者に対して誠実である」など、人を援助するための基本的姿勢を保つ力を示すような項目が抽出されたため、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」と名付けた。

第二因子は、「1-11. 教育系の部署と協働する」、「1-7. 児童相談所と協働する」、「1-9. 障害関係部署と協働する」など、他機関や他部署との協働に関する項目からなることから「他機関・他部署と協働する力」と名付けた。

第三因子は、「1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる」、「1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる」、「1-23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる」など、計画的なマネジメントに関する項目からなることから「計画的にマネジメントする力」と名付けた。

α 係数を用いて各因子項目の内的一貫性（信頼性）を検討した結果、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」 $\alpha = .99$ 、「他機関・他部署と協働する力」 $\alpha = .91$ 、「計画的にマネジメントする力」 $\alpha = .88$ と、いずれも十分な値であった。

表 6-1 コーディネーターに求められる「力量」に関する因子分析（現状）

質問項目	抽出因子		
	I	II	III
人を援助する基本的姿勢を維持する力 ($\alpha = .99$)			
1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる	.928	.108	.176
1-58. 組織のルールに従って行動できる（コンプライアンス）	.923	.114	.085
1-53. 利用者に対して誠実である	.922	.122	.152
1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる	.904	.122	.193
1-64. 利用者を個人として尊重する	.895	.167	.173
1-55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	.884	.161	.239
1-54. 利用者信頼関係を結ぶことができる	.879	.121	.218
1-78. 謙虚である	.870	.161	.197
1-40. 一般常識を持っている	.842	.127	.182
1-51. 利用者に対して共感できる	.839	.135	.254
1-72. 子どもの権利を尊重する	.828	.155	.156
1-74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す	.826	.139	.189
1-79. 地域の特性を把握する	.823	.193	.222
1-68. 利用者の秘密を守る	.812	.170	.076
1-77. 情報管理に責任をもつ	.810	.115	.115
1-56. 事務処理ができる	.805	.180	.166
1-41. 行政が行っている子育て関連事業を熟知する	.804	.215	.204
1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	.765	.143	.212
1-61. パソコンの基本的な操作ができる	.746	.178	.136
1-82. 地域の子育て支援ニーズを把握する	.718	.188	.248
他機関・他部署と協働する力 ($\alpha = .91$)			
1-11. 教育系部署と協働する	.067	.853	.125
1-7. 児童相談所と協働する	.082	.807	.166
1-9. 障害関係部署と協働する	.137	.773	.147
1-8. 警察と協働する	-.009	.757	.239
1-12. 医療保健部署と協働する	.265	.685	.081
1-10. 保育系部署と協働する	.284	.680	-.005
1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする	.242	.677	.175
1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	.216	.672	.104
1-4. 幼稚園と協働する	.052	.494	.270
計画的にマネジメントする力 ($\alpha = .88$)			
1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	.243	.203	.810
1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	.244	.203	.796
1-23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる	.275	.235	.788
1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	.198	.244	.647
1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする	.171	.044	.551
1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ	.205	.209	.533
寄与率	42.321	15.280	11.006

2. 「考え」の因子分析の結果

「考え」についての、探索的因子分析の結果、3つの因子が抽出された（表 6-2）。

第一因子は、「1-53. 利用者に対して誠実である」、「1-54. 利用者信頼関係を結ぶことができる」、「1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる」など、人を援助するための基本的な姿勢を保つ力を示すような項目が抽出されたため、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」と名付けた。

第二因子は、「1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする」、「1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く」、「1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける」など、資源をマネジメントする力に関する項目から成ることから「資源をマネジメントする力」と名付けた。

第三因子は、「1-11. 教育系の部署と協働する」、「1-7. 児童相談所と協働する」、「1-5. 学校と協働する」など、他機関や他部署との協働に関する項目から成ることから「他機関・他部署と協働する力」と名付けた。

α 係数を用いて各因子項目の内的一貫性を検討した結果、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」 $\alpha=.96$ 、「資源をマネジメントする力」 $\alpha=.87$ 、「他機関・他部署と協働する力」 $\alpha=.91$ と、いずれも十分な値であった。

「現状」の因子と「考え」の因子は、因子の中身は多少異なるものの、似通った因子構造を示した。また因子名についても「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「(計画的に/資源を) マネジメントする力」、「他機関・他部署と協働する力」とほぼ同じ名称の因子となり、「コーディネーターに求められる力量」として3つの「力」が抽出された。

表 6-2 コーディネーターに求められる「力量」に関する因子分析（考え）

質問項目	抽出因子		
	I	II	III
人を援助する基本的姿勢を維持する力 ($\alpha = .96$)			
1-53. 利用者に対して誠実である	.879	.105	.127
1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる	.839	.126	.192
1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる	.839	.161	.176
1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる	.832	.126	.119
1-55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	.832	.129	.225
1-58. 組織のルールに従って行動できる（コンプライアンス）	.800	.176	.182
1-64. 利用者を個人として尊重する	.798	.240	.208
1-41. 行政が行っている子育て関連事業を熟知する	.757	.165	.206
1-77. 情報管理に責任をもつ	.725	.166	.157
1-40. 一般常識を持っている	.693	.212	.118
1-63. サービスをわかりやすく説明できる	.691	.255	.214
1-48. 子育て支援に関する専門的知識と技術をもつ	.685	.242	.232
1-68. 利用者の秘密を守る	.678	.062	.125
1-72. 子どもの権利を尊重する	.676	.221	.182
1-42. 必要な法制度を理解する	.660	.242	.233
1-82. 地域の子育て支援ニーズを把握する	.631	.237	.227
1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	.537	.251	.177
1-61. パソコンの基本的な操作ができる	.518	.239	.260
資源をマネジメントする力 ($\alpha = .87$)			
1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	.074	.757	.138
1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く	.203	.733	.169
1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける	.163	.719	.183
1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	.267	.693	.191
1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	.188	.655	.189
1-21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	.269	.643	.230
1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする	.137	.521	.134
1-17. コーディネートについて説明する	.297	.463	.208
1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ	.056	.326	.088
他機関・他部署と協働する力 ($\alpha = .91$)			
1-5. 学校と協働する	.162	.269	.790
1-11. 教育系部署と協働する	.225	.249	.774
1-7. 児童相談所と協働する	.222	.212	.721
1-3. 保育所と協働する	.264	.142	.702
1-9. 障害関係部署と協働する	.269	.291	.668
1-4. 幼稚園と協働する	.171	.173	.646
1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	.292	.260	.628
寄与率	30.643	13.557	13.018

第2節 「コーディネート環境・システム」の因子構造（「市区町担当者対象の調査」について）

1. 「現状」の因子分析の結果

「現状」についての、探索的因子分析の結果、2つの因子が抽出された（表 6-3）。

第一因子は、「2-45. コーディネート業務のICT化（電子化）を図る」、「2-50. コーディネートの手引き・ガイドラインがある」、「2-51. 利用者がコーデ

ィネート事業を評価する」など、コーディネート業務に必要なシステムに関する項目が抽出されたため、「コーディネートサービスシステム」と名付けた。

第二因子は、「２－１５．子育て支援に関連する法改正に組織として対応する」、「２－１２．市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む」、「２－１３．行政の縦割（例えば、福祉関係の課と教育関係の課など）によって子育て支援事業を分断しない」から成り、市区町としてのコーディネートのサービス提供に一丸となって取り組む姿勢を示すような項目が抽出されたため、「市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組」と名付けた。

α 係数を用いて各因子項目の内的一貫性（信頼性）を検討した結果、「コーディネートサービスシステム」 $\alpha = .79$ 、「市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組」 $\alpha = .83$ と、いずれも十分な値であった。

表 6-3 コーディネート環境・システムに関する因子分析（現状）

質問項目	抽出因子	
	I	II
コーディネートサービスシステム(現状 $\alpha = .79$)		
２－４５．コーディネート業務のＩＣＴ化（電子化）を図る	.821	.178
２－５０．コーディネートの手引き・ガイドラインがある	.723	.212
２－５１．利用者がコーディネート事業を評価する	.661	.188
２－４３．ケース記録を電子化し、蓄積（データベース化）する	.606	.239
２－４．利用者と契約を交わすための様式がある	.469	.130
市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組(現状 $\alpha = .83$)		
２－１５．子育て支援に関連する法改正に組織として対応する	.255	.792
２－１２．市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む	.189	.770
２－１３．行政の縦割（例えば、福祉関係の課と教育関係の課など）によって子育て支援事業を分断しないようにする	.217	.735
寄与率	29.073	27.360

２．「考え」の因子分析の結果

「考え」についての、探索的因子分析の結果、因子を抽出することができなかった。第５章の記述統計的分析の結果では、コーディネートが実際にはほとんど実施されていないことが示唆された。そのため、「コーディネート環境・システム」に何が必要なのかが、市区町担当者にとって判然としないために、因子がまとまらなかった可能性がある。

第3節 「コーディネーターに求められる力量」の因子構造（「コーディネーター対象の調査」）

1. 「現状」の因子分析の結果

「現状」についての、探索的因子分析の結果、2つ因子が抽出された（表 6-4）。

第一因子は、「1-64. 利用者を個人として尊重する」、「1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）をもつことができる」、「1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる」など、人を援助するための基本的姿勢を保つ力を示すような項目が抽出されたため、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」と名付けた。

第二因子は、「1-7. 児童相談所と協働する」、「1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする」、「1-8. 警察と協働する」など、ケースマネジメント援助技術に関する項目が抽出されたため、「ケースマネジメント援助技術」と名付けた。

α 係数を用いて各因子項目の内的一貫性（信頼性）を検討した結果、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」 $\alpha = .97$ 、「ケースマネジメント援助技術」 $\alpha = .94$ と、いずれも十分な値であった。

表 6-4 コーディネーターに求められる「力量」に関する因子分析（現状）

質問項目	抽出因子	
	I	II
人を援助する基本的姿勢を維持する力 ($\alpha = .97$)		
1-64. 利用者を個人として尊重する	.919	.049
1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる	.886	.192
1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる	.883	.135
1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる	.871	.145
1-78. 謙虚である	.870	.081
1-65. 利用者が感情表現をしやすい雰囲気づくりをする	.862	.187
1-53. 利用者に対して誠実である	.861	.113
1-74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す	.858	.154
1-58. 組織のルールに従って行動できる（コンプライアンス）	.856	.163
1-72. 子どもの権利を尊重する	.839	.247
1-51. 利用者に対して共感できる	.830	.198
1-60. 親の視点に立って支援することができる	.826	.208
1-66. 自分（コーディネーター）の感情の働きをよく自覚したうえで適切に表現する	.802	.187
1-67. 利用者があるがままに受け止める	.791	.137
1-77. 情報管理に責任をもつ	.769	.126
1-79. 地域の特性を把握する	.722	.191
1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	.719	.053
1-63. サービスをわかりやすく説明できる	.666	.227
1-68. 利用者の秘密を守る	.649	.061
1-40. 一般常識を持っている	.621	.285
ケースマネジメント援助技術 ($\alpha = .94$)		
1-7. 児童相談所と協働する	-.060	.780
1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする	.107	.739
1-8. 警察と協働する	-.079	.735
1-11. 教育系部署と協働する	-.126	.734
1-16. 家庭の生活状況について緊急性の判断をする	.191	.733
1-21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	.233	.724
1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に向く	.111	.717
1-5. 学校と協働する	-.027	.713
1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける	.174	.687
1-9. 障害関係部署と協働する	.179	.684
1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	.244	.678
1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	.048	.668
1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	.218	.663
1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	.117	.662
1-91. 他専門職に対して助言をする	.243	.635
1-2. 医療機関と協働する	.237	.623
1-20. 利用者が潜在的にもっている力を把握する	.283	.623
1-17. コーディネートについて説明する	.253	.586
1-87. コーディネートに関わる関係機関での検討会議に出席する	.258	.584
1-10. 保育系部署と協働する	.114	.582
1-3. 保育所と協働する	.237	.551
1-12. 医療保健部署と協働する	.055	.499
1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする	.163	.459
1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ	.118	.437
寄与率	31.517	24.479

2. 「考え」の因子分析の結果

「考え」についての、探索的因子分析の結果、2つの因子が抽出された（表 6-5）。

第一因子は、「1－5 3. 利用者に対して誠実である」、「1－5 2. 利用者に対してあたたかく接することができる」、「1－5 7. 人を思いやる気持ち（コンパッション）をもつことができる」など、人を援助するための基本的姿勢を保つ力を示すような項目が抽出されたため、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」と名付けた。

第二因子は、「1－3 2. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける」、「1－8. 警察と協働する」、「1－2 9. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く」など、ケースマネジメント援助技術に関する項目が抽出されたため、「ケースマネジメント援助技術」と名付けた。

α 係数を用いて各因子項目の内的一貫性（信頼性）を検討した結果、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」 $\alpha = .97$ 、「ケースマネジメント援助技術」 $\alpha = .93$ と、いずれも十分な値であった。

表 6-5 コーディネーターに求められる「力量」に関する因子分析（考え）

質問項目	抽出因子	
	I	II
人を援助する基本的姿勢を維持する力 ($\alpha = .97$)		
1-53. 利用者に対して誠実である	.866	.104
1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる	.848	.108
1-57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる	.844	.163
1-66. 自分（コーディネーター）の感情の働きをよく自覚したうえで適切に表現する	.829	.231
1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる	.822	.116
1-64. 利用者を個人として尊重する	.818	.233
1-59. 個別のケースにあわせて適切な距離を保つことができる	.815	.193
1-72. 子どもの権利を尊重する	.812	.260
1-60. 親の視点に立って支援することができる	.802	.157
1-58. 組織のルールに従って行動できる（コンプライアンス）	.792	.128
1-79. 地域の特性を把握する	.782	.278
1-55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	.780	.199
1-51. 利用者に対して共感できる	.774	.106
1-67. 利用者があるがままに受け止める	.771	.194
1-65. 利用者が感情表現をしやすい雰囲気づくりをする	.733	.283
1-71. コーディネートを行う際に倫理的配慮をする	.732	.267
1-74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す	.715	.247
1-77. 情報管理に責任をもつ	.683	.189
1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	.677	.164
1-40. 一般常識を持っている	.654	.286
1-56. 事務処理ができる	.642	.274
1-68. 利用者の秘密を守る	.586	.103
1-33. 子育ての悩みについて相談に応じて助言をする	.522	.231
1-61. パソコンの基本的な操作ができる	.508	.259
ケースマネジメント援助技術 ($\alpha = .93$)		
1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける	.017	.766
1-8. 警察と協働する	.074	.750
1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く	.169	.745
1-21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	.103	.738
1-11. 教育系部署と協働する	.176	.694
1-5. 学校と協働する	-.036	.681
1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	.164	.676
1-20. 利用者が潜在的にもっている力を把握する	.250	.669
1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	.077	.659
1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	.180	.646
1-7. 児童相談所と協働する	.108	.637
1-23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる	.223	.620
1-16. 家庭の生活状況について緊急性の判断をする	.279	.596
1-9. 障害関係部署と協働する	.271	.571
1-3. 保育所と協働する	.272	.550
1-91. 他専門職に対して助言をする	.154	.547
1-4. 幼稚園と協働する	.210	.543
1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	.202	.526
1-2. 医療機関と協働する	.232	.489
1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする	.196	.476
1-35. 利用者の生活全般の幅広い悩みについて相談に応じて助言をする	.234	.457
1-34. 夫婦関係の悩みについて相談に応じて助言をする	.212	.347
1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ	.079	.324
寄与率	30.306	20.293

第4節 「コーディネート環境・システム」の因子構造（「コーディネーター対象の調査」について）

1. 「現状」の因子分析の結果

「現状」についての、探索的因子分析の結果、2つの因子が抽出された。しかし、因子の中身を検討した結果、意味のあるまとまりにはならなかった。

資料4を見ると、「コーディネーター対象の調査」の「コーディネート環境・システム」の「現状」における有効回答数が少なく、個々のコーディネーターが市区町の「コーディネート環境・システム」を把握していないことが示唆された。そのために、因子が意味のあるまとまりにならなかった可能性がある。

2. 「考え」の因子分析の結果

「考え」についての、探索的因子分析の結果、因子を抽出することができなかった。第5章の記述統計的分析の結果では、コーディネートが実際にはほとんど実施されていないことが示唆された。そのため、「コーディネート環境・システム」に何が必要なのか、市区町担当者と同様にコーディネーターにとっても判然とせず、因子がまとまらなかった可能性がある。

第5節 因子分析の結果の考察

「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」それぞれの独立変数の項目を「現状」と「考え」ごとに探索的因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。また、因子分析は「コーディネーターに求められる力量」と「コーディネート・環境システム」に分けて行い、因子の抽出を試みた。

1. 「コーディネーターに求められる力量」について

（1）「市区町担当者対象の調査」の結果の考察

「市区町担当者対象の調査」では、「現状」、「考え」とともに3つの因子が抽出され、因子の構造も似ていた。そのため、因子名についても、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「他機関・他部署と協働する力」、「計画的に/資源をマネジメントする力」とほぼ同じ名称に統一した。

「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は、コーディネーター独自の専門的対人

援助技術というよりは、対人援助者に共通して欠かせない「力量」が抽出されたといえる。一方、「他機関・他部署と協働する」、「計画的に/資源をマネジメントする力」については、コーディネーターの中心的な役割に関する因子であり、探索的因子分析において、ケースマネジメント援助技術に関する要因が抽出されたと考えられる。

（２）「コーディネーター対象の調査」の結果の考察

「コーディネーター対象の調査」では、「現状」、「考え」とともに２つの因子が抽出され、因子構造も似ていた。そのため、因子名についても、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「ケースマネジメント援助技術」と同じ名称に統一した。

「人を援助する基本的姿勢を維持する力」については、「市区町担当者対象の調査」の「現状」、「考え」と同じような因子構造であったため、因子の名称は「市区町担当者対象の調査」とも共通とした。「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」の「現状」、「考え」のすべてで同じような因子が抽出されており、この要因は、コーディネーター独自の対人援助技術ではないものの、コーディネーターに欠かせない重要な「力量」であることが示唆された。

また、「ケースマネジメント援助技術」の因子は、「市区町担当者対象の調査」の「他機関・他部署と協働する」と「計画的に/資源をマネジメントする力」を一つにしたような因子構造になっており、「市区町担当者対象の調査」回答者はマネジメントと他機関・他部署との協働を別に捉えているが、「コーディネーター対象の調査」回答者はこれらを一つに捉えていると考えられる。また、この因子については理論仮説の「ケースマネジメント援助技術」に関する項目がそのまま抽出されている。しかしながら、「考え」の中の「ケースマネジメント援助技術」の因子の中身をよく見てみると、理論仮説のケースマネジメント援助技術（図 3-1）に盛り込んだ、本来の子育て支援総合コーディネーターの役割ではない直接的援助に関する項目である、「1-34. 夫婦関係の悩みについて相談に応じて助言をする」、「1-35. 利用者の生活全般の幅広い悩みについて相談に応じて助言をする。」といった項目が含まれている。コーディネーターがこれらの援助をまったくしない専門職であるとは言えないが、コーディネーターが直接的援助（ケア）と間接的援助であるケースマネジメントを十分に分けて認識していない可能性がある。

このように、因子数や因子の中身は多少異なったものの、「市区町担当者対象の調査」

及び「コーディネーター対象の調査」の分析によって、「コーディネーターに求められる力量」の因子が抽出され、それらは同じような因子構造を示した。この分類は理論仮説（図 3-1）と大きく異なるものではなかったが、理論仮説で示したように、詳細に因子が分かれることはなく、大きな枠組みで因子が抽出されるという結果になった。

2. 「コーディネート環境・システム」について

（1）「市区町担当者対象の調査」の結果の考察

「市区町担当者対象の調査」では、「現状」では、「コーディネート業務の ICT 化」と「市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組」の 2 つの因子が抽出された。しかし、「考え」では、うまく因子がまとまらず、因子は抽出されなかった。また、「現状」ではかろうじて因子が抽出されたものの、理論仮説で示した多くの項目は抽出された因子から落ちている。つまり、「コーディネート環境・システム」については、必要な要因が十分に抽出されなかった。

そこで、改めて理論仮説のカテゴリーごとの記述統計の結果（表 5-11）を見ると、「現状」、「考え」とともに「コーディネーターに求められる力量」よりも「コーディネート環境・システム」の平均値が低いところが多く、その重要性や必要性について、回答者が十分に認識できていない可能性がある。

（2）「コーディネーター対象の調査」の結果の考察

「コーディネーター対象の調査」では、「現状」、「考え」とともにうまく因子を抽出できなかった。コーディネーターが活躍する基盤となる「コーディネート環境・システム」は重要であるものの、何が重要かについては探索的因子分析ではうまく示されなかった。

つまり、「市区町担当者対象の調査」の回答者と同じく、「コーディネーター対象の調査」の回答者も「コーディネート環境・システム」について何が重要かを理解していない可能性がある。

以上のように、「コーディネート環境・システム」については、「市区町担当者対象の調査」の「現状」において、「コーディネート環境・システム」に関する因子が一部抽出されたが、「市区町担当者対象の調査」の「考え」と「コーディネーター対象の調査」の「現状」と「考え」ではうまく因子が抽出されなかった。

その理由として、既に示したように、実際にケースマネジメント実践が十分に行われていない、必要性が認識されていない中で（第5章）、それらに必要な環境やシステムに関して、回答者が十分に理解していない可能性がある。

従って、今回の探索的因子分析による方法では、うまく「コーディネート環境・システム」に関する因子を抽出できなかった。そのため、以後の「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」（従属変数）に与える要因に関する分析については、「コーディネーター対象の調査」の「現状」のみ、「コーディネーターに求められる力量」と「コーディネート環境・システム」の要因を独立変数として導入して分析する。それ以外の「市区町担当者対象の調査」の「考え」、「コーディネーター対象の調査」の「現状」と「考え」は、「コーディネーターに求められる力量」のみの影響について検証する。

第6節 「コーディネーターに求められる力量」と「コーディネート環境・システム」（独立変数）が「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」（従属変数）に与える影響について（「市区町担当者対象の調査」について）

1. 「コーディネーターに求められる力量」、「コーディネート環境・システム」（現状）と従属変数の関係

「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「他機関・他部署と協働する力」、「計画的にマネジメントする力」、「コーディネートサービスシステム」、「市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組」の5つの要因の「現状」の値を強制投入法によって独立変数に投入し、「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」を従属変数として投入して重回帰分析を実施した。

その結果、「計画的にマネジメントする力」と「コーディネートサービスシステム」は「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」に影響が示されなかった。そのため、残りの「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「他機関・他部署と協働する力」、「市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組」の値を強制投入法によって独立変数に投入し、「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」を従属変数として投入して、再度重回帰分析を実施した。

その結果、有意なモデルを得ることができた（ $F(3,429)=55.436$, $p<0.01$, 調整済み $R^2=.274$ ）。各要因が従属変数に与える影響をみていくと、「人を援助する基本的姿勢

を維持する力」($\beta=.167, p<0.01$)、「他機関・他部署と協働する力」($\beta=.228, p<0.01$)、「市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組」($\beta=.251, p<0.01$)が従属変数に有意な影響を及ぼしていることが示された（表 6-6）。

表 6-6 「コーディネーターに求められる力量」、「コーディネート環境・システム」
（現状）の要因と従属変数の重回帰分析（強制投入法）

表4 独立変数(現状)の要因と従属変数の重回帰分析(強制投入法)				
	非標準化係数		標準化係数	t値
	b	標準誤差	β	
人を援助する基本的な姿勢を維持する力	0.149	0.052	0.167	2.887
他機関・他部署と協働する力	0.214	0.043	0.228	4.978
市区町としてのコーディネートサービス提供に関する取組	0.211	0.049	0.251	4.330
F(3,429)=55.436 $p<0.01$ 調整済みR ² =.274				

2. 「コーディネーターに求められる力量」（考え）と従属変数の関係

「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「資源をマネジメントする力」、「他機関・他部署と協働する力」の3つの要因の「考え」の値を強制投入法によって独立変数に投入し、「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」を従属変数として投入して重回帰分析を実施した。

その結果、有意なモデルを得ることができたが、説明力は非常に弱い結果が示された($F(3,731)=17.603, p<0.01, R^2=.064$)。各要因が従属変数に及ぼす影響を見ると、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」($\beta=.190, p<0.01$)、「他機関・他部署と協働する力」($\beta=.094, p<0.05$)の2要因は非常に弱いながらも従属変数に対する影響を示したが、モデルを十分に説明できる結果は得られなかった。

第7節 「コーディネーターに求められる力量」（独立変数）が「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」（従属変数）に与える影響について（「コーディネーター対象の調査」について）

1. 「コーディネーターに求められる力量」（現状）と従属変数の関係

「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「ソーシャルワーク援助技術」の2つの要因の「現状」の値を強制投入法によって独立変数に投入し、「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」を従属変数として投入して重回帰分析を実施した。

その結果、有意なモデルを得ることができた($F(2,162)=33.48, p<0.01, \text{調整済み } R^2=.28$)。各要因が従属変数に与える影響を見ると「人を援助する基本的姿勢を維持する

力」($\beta=.35, p<.01$)、「ケースマネジメント援助技術」($\beta=.31, p<.01$)と、すべての独立変数が従属変数に有意な影響を及ぼしていることが示された(表 6-7)。

表 6-7 「コーディネーターに求められる力量」(現状)の要因と従属変数の重回帰分析(強制投入法)

	非標準化係数		標準化係数	t 値	P 値
	b	標準誤差	β		
人を援助する基本的姿勢を維持する力	0.406	0.083	0.346	4.917	$P<.01$
ケースマネジメント援助技術	0.294	0.066	0.312	4.431	$P<.01$
$F(2,162)=33.48 \quad p<.01 \quad \text{調整済み } R^2=.284$					

2. 「コーディネーターに求められる力量」(考え)と従属変数の関係

「人を援助する基本的姿勢を維持する力」、「ケースマネジメント援助技術」の2つの要因の「考え」の値を強制投入法によって独立変数に投入し、「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」を従属変数として投入して重回帰分析を実施した。

その結果、2 要因の投入では有意なモデルを得ることができなかった。「人を援助する基本的姿勢を維持する力」のみを投入する単回帰分析では有意なモデルとなったが($F(1,197)=5.48, p<.05$, 調整済み $R^2=.02$)、説明力が非常に弱く、モデルを十分に説明できる結果は得られなかった。

第8節 重回帰分析の結果の考察

探索的因子分析で抽出された因子(要因)を独立変数とし、「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」を従属変数として重回帰分析を行った。

その結果、「市区町担当者対象の調査」の「現状」では、「コーディネーターに求められる力量」の「計画的にマネジメントする力」と、「コーディネート環境・システム」の「コーディネートサービスシステム」がそれぞれ「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」(従属変数)に、影響が示されなかった。重回帰分析によって、これらの要因の影響が示されないということは、本来、子育て支援総合コーディネートがうまくいくことにこれらの要因は影響しないと解釈できる。しかしながら、第5章の記述統計的分析による実態の検証で、市区町担当者はケースマネジメントとして子育て支援総合コーディネートを行う必要性を、十分に認識できていないことが示唆され

ていた。

従って、理論仮説で示したようなケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性や、そのために整備すべき「コーディネート環境・システム」に関する必要な要因の影響が重回帰分析によって検証できなかったものと解釈できる。

なお、「コーディネーター対象の調査」の「現状」では、「コーディネート環境・システム」に関する要因が抽出できなかったために、やむを得ず「コーディネーターに求められる力量」の2要因の投入のみで、重回帰分析を行った。その結果、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」と「ケースマネジメント援助技術」の両要因とも子育て支援総合コーディネートがうまくいくことに影響を示した。しかし、「コーディネーター対象の調査」では、「コーディネート環境・システム」による因子（要因）を投入できないなど、「市区町担当者対象の調査」と同じように、コーディネーター自身も、子育て支援総合コーディネートに何が必要かについて、十分に理解していないことが示された。

「考え」については、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」ともに重回帰分析の結果、独立変数が従属変数である「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」に影響を示さなかった。これは、「考え」が直接子育て支援総合コーディネートがうまくいくことに影響するのではなく、間に何等かの媒介要因がある可能性が考えられる。

第9節 子育て支援総合コーディネーターの属性と「コーディネーターに求められる力量」の関係

コーディネーターとして働く専門職が、真に「コーディネーターに求められる力量」を所持しているのかについて分析する。

事業創設案では、子育て支援総合コーディネーターとして、「社会福祉士」の雇用が目指されていたが（厚生労働省，2002）、本調査によって実際にはコーディネーターの多くが「保育士」や「幼稚園教諭」であることがわかった（図 5-6）。「コーディネーター対象の調査」の探索的因子分析及び重回帰分析の結果、コーディネーターには、多くの対人援助職に共通するような人を援助する基本的な姿勢を維持する力のみでなく、ケースマネジメント援助技術が必要であることが示された。現在採用されている専門職がコーディネーターとして必要な「力量」持ち合わせているかを検討すること

は、今後の子育て支援総合コーディネートを円滑に実施していくための方向性を明らかにするために重要である。なお、合わせて年齢や経験年数などその他の属性も「コーディネーターに求められる力量」に関わっているのかを一元配置分散分析によって検証する。

「考え」については、重回帰分析の結果、直接「コーディネーターに求められる力量」の要因が「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」に影響しなかった。しかしながら、因子としては「現状」と同じようなまとまりを示しているため、コーディネーターとして働く専門職がコーディネートに必要な援助を「現状」としてできていないだけなのか、「考え」としてもその必要性を認識していないのかを明らかにするため、同じように属性によって「コーディネーターに求められる力量」に関する「考え」に差があるのかを、一元配置分散分析を用いて検証する。

そこでまず、「現状」の回答（165 件）の要因ごとの記述統計を示す。「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は平均値 7.77（標準偏差 1.47）、「ソーシャルワーク援助技術」は平均値 5.35（標準偏差 1.85）であった。「考え」の回答（199 件）では、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は平均値 8.88（標準偏差 1.06）、「ソーシャルワーク援助技術」は平均値 7.20（標準偏差 1.44）であった（表 6-8）。

表 6-8 「コーディネーターに求められる力量」の記述統計（「コーディネーター対象の調査」）

	現状(n=165)		考え(n=199)	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
人を援助する基本的姿勢を維持する力	7.77	1.47	8.88	1.06
ケースマネジメント援助技術	5.35	1.85	7.20	1.44

次に、コーディネーターの属性によって、2 つの要因の「現状」と「考え」に差があるかを一元配置分散分析（等分散性の検定によって等分散でないとされた場合は、クラスカルウォリス検定、マンホイットニー検定）によって分析した。そこで、属性によって差が見られた項目の結果を記す。

1. コーディネーターの属性と「コーディネーターに求められる力量」（現状）の関係

（1）性別と「コーディネーターに求められる力量」（現状）の関係

性別によって「コーディネーターに求められる力量」の「現状」に差があるのかを明らかにするために、一元配置分散分析を実施した。

その結果、性別によって「人を援助する基本的姿勢を維持する力」に差が見られ ($F(1,163)=12.33, p<.01$)、女性 (143 件) が男性 (22 件) より有意に高いことが示された (表 6-9)。

表 6-9 性別と「コーディネーターに求められる力量」の要因（現状）の関係

	女性(n=143)		男性(n=22)		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
人を援助する基本的姿勢を維持する力	7.93	1.39	6.77	1.75	* *
ケースマネジメント援助技術	5.34	1.90	5.42	1.58	
検定: 一元配置分散分析		* * p<.01			

(2) 資格・免許と「コーディネーターに求められる力量」(現状) の関係

資格・免許によって「コーディネーターに求められる力量」の「現状」に差があるのかを明らかにするために、一元配置分散分析とマンホイットニー検定を実施した。

その結果、保育士資格所持者 (99 件) と非所持者 (66 件) では、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」に差が見られ ($p<.05$)、所持者が有意に高いことが示された (表 6-10)。幼稚園教諭免許所持者 (66 件) と非所持者 (99 件) では、「ケースマネジメント援助技術」に差が見られ ($F(1,163)=8.10, p<.01$)、非所持者が有意に高いことが示された (表 6-11)。

表 6-10 保育士資格の有無と「コーディネーターに求められる力量」

の要因（現状）の関係

	資格あり(n=99)		資格なし(n=66)		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
人を援助する基本的姿勢を維持する力	8.03	1.23	7.39	1.75	*
ケースマネジメント援助技術	5.24	1.89	5.53	1.80	
検定: マンホイットニー検定	* p<.05				

表 6-11 幼稚園教員免許の有無と「コーディネーターに求められる力量」
の要因（現状）の関係

	資格あり(n=66)		資格なし(n=99)	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
人を援助する基本的姿勢を維持する力	7.93	1.22	7.66	1.64
ケースマネジメント援助技術	4.86	1.76	5.68	1.86

検定：一元配置分散分析 * * p<.01

2. コーディネーターの属性と「コーディネーターに求められる力量」（考え）の関係

（1）性別と「コーディネーターに求められる力量」（考え）の関係

性別によって「コーディネーターに求められる力量」の「考え」に差があるのかを明らかにするために、マンホイットニー検定を実施した。

その結果、「考え」でも女性（176 件）は男性（23 件）より、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」が有意に高いことが示された（ $p<.01$ ）（表 6-12）。

表 6-12 性別と「コーディネーターに求められる力量」の要因（考え）の関係

	女性(n=176)		男性(n=23)	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
人を援助する基本的姿勢を維持する力	9.03	0.90	7.74	1.47
ケースマネジメント援助技術	7.22	1.45	7.01	1.29

検定：マンホイットニー検定 * * p<.01

（2）資格・免許と「コーディネーターに求められる力量」（考え）の関係

資格・免許によって「コーディネーターに求められる力量」の「考え」に差があるのかを明らかにするために、一元配置分散分析とマンホイットニー検定を実施した。

その結果、保育士資格所持者（123 件）が非所持者（76 件）よりも「人を援助する基本的姿勢を維持する力」が有意に高いことが示された（ $p<.01$ ）（表 6-13）。幼稚園教員免許所持者（83 件）と非所持者（116 件）では、「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は所持者が有意に高かったが（ $p<.05$ ）、逆に「ケースマネジメント援助技術」では、非所持者が有意に高いことが示された（ $F(1,197)=5.09, p<.05$ ）（表 6-14）。

表 6-13 保育士資格の有無と「コーディネーターに求められる力量」

の要因（考え）の関係					
	資格あり(n=123)		資格なし(n=76)		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
人を援助する基本的姿勢を維持する力	9.19	0.78	8.38	1.26	* *
ケースマネジメント援助技術	7.27	1.45	7.08	1.41	
人を援助する基本的姿勢を維持する力 検定：マンホイットニー検定				* * p<.01	
ケースマネジメント援助技術 検定：一元配置分散分析					

表 6-14 幼稚園教員免許の有無と「コーディネーターに求められる力量」

の要因（考え）の関係					
	資格あり(n=83)		資格なし(n=116)		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
人を援助する基本的姿勢を維持する力	9.12	0.81	8.71	1.18	*
ケースマネジメント援助技術	6.93	1.35	7.39	1.47	*
人を援助する基本的姿勢を維持する力 検定：マンホイットニー検定				* p<.05	
ケースマネジメント援助技術 検定：一元配置分散分析				* p<.05	

その他の属性（その他の資格、年齢、キャリア、雇用形態、給料など）では有意な差は示されなかった。

第 10 節 一元配置分散分析、マンホイットニー検定の結果の考察

「コーディネーターに求められる力量」のうち、「現状」、「考え」とともに「人を援助する基本的姿勢を維持する力」が「ケースマネジメント援助技術」よりも平均値が高い結果となった。「ケースマネジメント援助技術」は、理論的にも実証的にも、コーディネーターに欠かせない専門性であることを本研究で繰り返し強調してきたが、この要因は、他の対人援助職と共通する「人を援助する基本的姿勢を維持する力」よりも平均値が低く、現場のコーディネーターはケースマネジメント援助技術を十分に持ち合わせておらず、また、その必要性も十分に認識していないことが示された。

一元配置分散分析及びマンホイットニー検定の結果、「女性」は「男性」よりも「現状」、「考え」とともに「人を援助する基本的姿勢を維持する力」が高い結果となった。この理由について考察することは難しいが、多くの対人援助職で多くの女性が活躍していることから、女性がこのような「力量」を持ち合わせていることが多い可能性がある。しかし、この点については本研究で十分な考察をすることは困難であり、今後

の課題としたい。

資格・免許では、保育士資格所持者が「現状」と「考え」において、幼稚園教員免許所持者が「考え」において「人を援助する基本的姿勢を維持する力」が資格・免許非所持者よりも高い結果となった。「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は他の対人援助職と共通する専門性であると考えられるため、対人援助職の資格である保育士資格所持者と幼稚園教員免許所持者は、資格・免許非所持者よりもこのような「力量」を持ち合わせ、必要性を認識していると考えられる。

一方、子育て支援総合コーディネーターが専門性を発揮するために必要である「ケースマネジメント援助技術」に関しては、保育士資格所持者も幼稚園教員免許所持者も、資格・免許非所持者よりも「現状」、「考え」ともに有意に高い結果とはならなかった。つまり、現時点で、実質的に子育て支援総合コーディネーターの採用基準とされている保育士資格や幼稚園教員免許は、コーディネーターに求められる専門性を保証する資格・免許ではないことが実証的に示されたと言える。さらに特筆すべきは、幼稚園教員免許所持者は「現状」、「考え」ともに「ケースマネジメント援助技術」が非所持者よりも有意に低い結果となったことである。これは、教員の専門性がソーシャルワークの専門性と異なることを示している（才村，2005）と言える。しかしながら、幼稚園教員免許所持者の83件のうち、71件（幼稚園免許所持者の85.5%）が保育士資格所持者である。従って、本調査では保育士資格所持者と幼稚園教員免許所持者の多くの回答者が重複している。本来、両資格を持っている場合と、片方の資格のみ持っている場合に差があるのかを検討する必要があるが、幼稚園教員免許のみを所持している回答者が少数であったために違いを検証できなかった。この点についての詳細な検討は、今後の課題である。

なお、今回の調査では、社会福祉士資格所持者は8名しかおらず、資格所持者と非所持者を比較するのに十分な回答数が得られなかった。そのため、社会福祉士が「ケースマネジメント援助技術」など、子育て支援総合コーディネーターに必要であると考えられる「力量」を持ち合わせているのかを実証的に検証するにまで至らなかった。

しかしながら、探索的因子分析及び重回帰分析によって導き出されたコーディネーターに求められる専門性は、社会福祉士資格取得課程によって得られる価値・知識・技術である（才村，2005）。従って、本研究では、最も子育て支援総合コーディネーターにふさわしい専門職は社会福祉士であると結論づける。

結論

第1節 本研究の結論

本研究の目的は、子育て支援総合コーディネート実践の推進要因と課題及び問題点を明らかにすることであった。

第1章では、これまでの子育て支援総合コーディネートの変遷について述べた。結果、政策として目指すべき子育て支援総合コーディネートの方向性にブレが生じている、子育て支援総合コーディネートとは何なのかが具体的に示されておらず、実施主体である市町村でうまくサービスが実施できていないことが示された。

そこで、第2章では、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの必要性和推進要因について、理論的に検証した。本来、ケースマネジメントは、既に起こった生活上の問題の解決を援助する対人援助技術である。従って、「予防」段階におけるケースマネジメントの機能を理論的に明らかにするために、岡村（1974）の予防的社会福祉の概念枠組みを用いて子育て支援総合コーディネートが担うべき機能について整理した。

そして第3章では、エキスパートを含む実践家及び研究者に協力を得て、ブレインストーミングを実施し、子育て支援総合コーディネートの推進に必要な要素の抽出を行った。その結果、エキスパートらによる調査においても、ケースマネジメントに関する要素が抽出された。そこで、第2章で示した理論的枠組みとブレインストーミングで抽出された要素を組み合わせ、子育て支援総合コーディネートがうまくいくための理論仮説を立てた。

続いて、第4章では、第3章で提示した理論仮説を実証的に検証するために、量的調査のツールとして用いた自記式質問紙の作成と実施について詳述した。調査は、市区町の子育て支援担当部局の職員とコーディネーターにそれぞれ行った。

第5章では、「市区町担当者対象の調査」及び「コーディネーター対象の調査」の質問紙調査の回答を、記述統計を用いて分析した結果を詳述した。「市区町担当者対象の調査」の結果、事業として子育て支援総合コーディネートが実施されていたのは、わずか6.1%であり、その他の方法でもあまり実施されていないことが示された。

また、「コーディネーター対象の調査」の結果、コーディネーターとして実際に働いている専門職は保育士（61.8%）が多く、ケースマネジメント援助技術を修得してい

ると考えられる社会福祉士はわずか 0.4%であった。

次に、理論仮説上、子育て支援総合コーディネートの推進に必要な項目の「現状」と「考え」の値の平均値を算出した。結果、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともに、理論仮説において最も重要であると考えられるケースマネジメント援助技術について直接尋ねた項目の「現状」と「考え」の平均値が低い結果となった。つまり、ケースマネジメントが実施できていないのみならず、必要性や重要性についても認識されていないことが示唆された。これは、「市区町担当者対象の調査」の回答者が現在の担当部局に就いて平均 3.13 年目とキャリアが短く、十分に子育て支援サービス提供における課題等を理解していないためであると考ええる。また、「コーディネーター対象の調査」の回答者は、ケアワークを専門とする保育士が半数以上を占めたため、「つなぐ」機能について十分に理解していない可能性がある。なお、「コーディネーター対象の調査」の回答者の子育て支援総合コーディネーターとしての意識には、差があったと予想される。しかしながら、少なくとも市区町の子育て支援担当部局職員が子育て支援総合コーディネーターの役割を担っていると判断した人材が、このように子育て支援総合コーディネーターとして必要な力量を発揮しておらず、また必要性や重要性も認識していないという結果は、子育て支援総合コーディネートが、全体として、理論的・実証的枠組みをもった実践となっていないという問題点と課題を明確にするために非常に重要であったと考える。

第 6 章では、多変量解析を用いて、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題の検証を行った。探索的因子分析の結果、「市区町担当者対象の調査」、「コーディネーター対象の調査」とともにコーディネーターに求められる「力量」として「ケースマネジメント援助技術」に関する要因と、対人援助職に共通する「人を援助する基本的姿勢を維持する力」に関する要因が抽出された。ただし、「コーディネート環境・システム」については、因子がうまくまとまらなかった。また、重回帰分析の結果、「市区町担当者対象の調査」においては、理論上、子育て支援総合コーディネートがうまくいくために最も重要な「計画的にマネジメントする力」に関する要因の影響が示されなかった。

以上の結果から、本来ならば、コーディネーターに「計画的にマネジメントする力」は必要なく、コーディネートを実施するための環境・システムを整える必要もないと解釈できる。しかし、第 5 章の記述統計を用いた分析により、実質的に市区町でコー

ディネートが実施されていないことが示唆される結果になった。そのため、コーディネートについて熟知している必要のある「市区町担当者」や「コーディネーター」が、現時点では専門職として未成熟であり、個々の回答者が子育て支援総合コーディネートの実践者として推進要因や課題、問題点を十分に把握できていなかったものと考えられる。そのため、多変量解析を用いた分析では、子育て支援総合コーディネートの推進に必要であると考えられる要因の影響について検証ができなかった部分があると推測される。このように、多変量解析を用いた分析によっても、記述統計を用いた分析の結果と同じように、子育て支援総合コーディネートについて現場で理論的な枠組みに基づいた援助や理解が十分になされていないという課題が示された。

「コーディネーター対象の調査」の結果、コーディネーターとして採用されることの多い保育士資格所持者は、非所持者よりも「現状」、「考え」とともに「人を援助する基本的姿勢を維持する力」は有意に高いことが示された。しかし、保育士資格所持者と非所持者は「現状」、「考え」とともに「ケースマネジメント援助技術」に有意な差が見られず、現時点で、保育士がコーディネーターとして必要な「力量」を兼ね備えた専門職とは言えないことが示された。

これは、非常に重要な点であり、本調査によって、子育て支援総合コーディネーターに求められる専門性と、実際にコーディネーターとして働く人材の専門性が一致していないという問題点を実証的に示したと言える。

保育士の専門性の中心は、言うまでもなく保育（ケアワーク）であり、『保育所保育指針解説書』にも保育士は、ソーシャルワークの専門職ではないと明記されている（厚生労働省編，2008，p184）。従って、今後、保育士に子育て支援総合コーディネーター研修を行うことで、専門性の乖離の問題を解決することは、望ましいとは言えないだろう。

岡村（1974）は、ソーシャルワーカーに対して、ソーシャルワーク専門職の役割とは何かを自覚し、担うべき役割をしっかりと果たし、他の専門職と協働することが必要であると述べている。これはすべての専門職に共通して言えることであり、保育士が保育という専門性を磨く時間を割いてまで、ソーシャルワークの役割を担おうとし、保育とソーシャルワークの専門性をそれぞれ中途半端に修得することは、本来の保育士の専門職としての価値を低下させると考えられ、推奨できない。

子ども家庭福祉分野における保育士の多方面での活躍は目覚ましいものがあるが、

保育士は子ども家庭福祉分野の仕事であれば、何でも出来るという訳ではない。子ども家庭福祉分野ですでに活躍しているという理由で、専門性の異なる機能を他の専門職に担わせるということは、子ども家庭福祉分野で必要とされるはずの多様な機能を曖昧にすることになり、子ども家庭福祉全体の発展を妨げるだろう。

仮に、保育士資格所持者が子育て支援総合コーディネーターとなるのであれば、保育士としてではなく、ソーシャルワーカーとして、一から専門性を修得する必要がある。ソーシャルワークの専門性は、短期間の研修で身に着けることのできるものではないのである（才村，2005）。

加えて、一度身についた専門職としての価値観を変えることは容易ではない。今回の調査では、幼稚園教員免許所持者は、非所持者に比べて、ケースマネジメント援助技術を行っておらず、また、考えとしても、非所持者に比べて重要視していなかった。これは、教員の専門性を修得している子育て支援総合コーディネーターが、求められている役割に合った価値・知識・技術を持って援助するのではなく、すでに修得している教育の専門職としての価値・知識・技術によって、援助を行ってしまっていることを示していると言える。仕事が変わり、専門職として求められる役割が変化した時に、すでに持っている専門職としての価値・知識・技術を一旦置いて、新しい価値観や方法に基づいて援助を行うということは、言葉で言うほど容易ではないのではないだろうか。その意味で、すでに何らかの対人援助職の専門性を修得した人材が、続いて他の専門性を修得し、求められる専門職としての力量を発揮するということは、何らかの対人援助に関わる専門をバックグラウンドに持たない人よりも、一層の努力を求められると考える。

従って、本研究では、子育て支援総合コーディネーターとしてふさわしい専門職として、我が国のソーシャルワーカーである社会福祉士がその職に就く必要があると結論付ける。しかし、「コーディネーター対象の調査」回答者のうち、社会福祉士資格所持者は少なく、現時点で社会福祉士が真に子育て支援総合コーディネーターとしてふさわしい「力量」を持ち合わせているのかを実証的に検証するまでには至っていない。この点を明確にすることは、今後の課題である。

以上のように、本研究では一貫して、ケースマネジメントとしての子育て支援総合コーディネートの推進要因と課題について検証した。結果、子育て支援総合コーディネートがうまくいくためには、ケースマネジメントに関する推進要因が関係している

ことが理論的・実証的に示された。

今後、ケースマネジメントとして子育て支援総合コーディネートを実施していく方法を、より具体的に検討していく必要がある。

さらに、子育て支援総合コーディネーターが子育て支援総合コーディネートを理論的な枠組みを持って実践していくための、実践モデルや実践マニュアルを開発することも重要である。この点に関しては、芝野らの子育て支援総合コーディネートの実践モデルの開発的研究（芝野，2011a；芝野，2011b；芝野，2012a；芝野 2012b）が進められている。

第2節 本研究の限界

今回、従属変数である「貴市区町のコーディネートはうまくいっている」は、サービス提供者側である「市区町担当者」や「コーディネーター」に、「現状に対して『住民』がどう考えているのかを想定して」答えてもらった。そのため、サービス利用者が市区町の子育て支援総合コーディネートをどの程度うまくいっていると評価しているのかについて明らかにできていない。今後、サービス提供者側だけでなく、サービス利用者側に対しても子育て支援総合コーディネートに関する調査を実施し、サービス利用者側が求める子育て支援総合コーディネートの機能について明らかにしたい。

また、本研究では、サービス提供者側である「市区町担当者」と「コーディネーター」に量的調査を実施した。ほとんどの市区町において、子育て支援総合コーディネートが実質的に実施されておらず、本来コーディネートについて熟知しているはずの「市区町担当者」と「コーディネーター」が、子育て支援総合コーディネートについてよく理解できていなかった。つまり、専門職として未成熟であり、そのために多変量解析を用いて必要な要因を抽出することができなかった。従って、今後、子育て支援総合コーディネートに力を入れている自治体や、実際に子育て支援総合コーディネーターとして活躍している人に業務の詳細や課題等について質的に調査を実施し、より詳細に子育て支援総合コーディネートに求められる要因について明らかにしていきたい。

第3節 今後の課題

子育て支援総合コーディネートは、2014（平成 26）年から順次実施が予定されてい

る「子ども・子育て新システム」において、利用者が必要なサービスに確実に辿り着けるように援助する、子ども・子育て新システムの要となる役割を果たすサービスであるとする。そのため、子ども・子育て新システムの実施に合わせて子育て支援総合コーディネートの提供方法について、より具体的に検討していく必要がある。例えば、コーディネーターの設置場所、コーディネーターの権限、担当ケース数、すべての子どもと家庭の状況をコーディネーターが適切に把握できる仕組み、コーディネーターの資格や待遇などについてである。今回、多変量解析においては、このような子育て支援総合コーディネートを実施していくための、環境・システムについて十分に検討できなかった。しかしながら、環境やシステムを整える必要性は繰り返し指摘されており、(Intagliata, 1987 ; Austin, 1983 ; Rubin, 1987 ; 副田, 1995 など)、非常に重要である。

一方、子育て支援総合コーディネーターは、子ども・子育て新システムにおけるサービス資源のみを調整する専門職ではない。重要なのは、子育て支援総合コーディネーターが子ども・子育て新システムにおけるサービスの枠組みに捉われることなく、利用者の立場に立って、利用者が必要な資源に確実に辿りつけるように支援していくことである (Johnson & Rubin, 1983 ; Rubin, 1987 ; 芝野 2002)。

仮に、子ども・子育て新システムに従って、その範囲内でサービスを調整してつなぐ機能のみを担うのであれば、子育て支援総合コーディネートは介護保険制度導入時のケアマネジメント (芝野, 2002) と同じようになるのではないだろうか。

第2章で詳しく述べたように、利用者が必要な資源に辿りつけるように利用者の生活者としての視点に立って援助するということは、サービスシステムに不備があれば、それらが利用者のニーズに沿ったサービスになるように働きかけたり、必要なサービスがなければ、専門分業制度にそのようなサービスの必要性を訴えたりするなど、あらゆる方法を用いて利用者の生活ニーズに応えていくことを含む。

従って子育て支援総合コーディネートは、子ども・子育て新システムと関連させる必要はあるが、子ども・子育て新システムとは独立させ、その枠に捉われないサービス展開 (子ども・子育て新システムに含まれないような民間の資源やインフォーマルな資源に積極的につないでいく、また資源がなければ開発していくなど) をしていくことが期待される。

追記

本研究は、平成 22 年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(B)（課題番号：22330178））『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネート」実践モデルの開発的研究』（研究代表者：芝野松次郎）の助成によって実施した「子育て支援総合コーディネートに関する実態調査」に本研究の仮説による項目を組み込んで実施した。

第 1 章は、平田祐子（2012）「子育て支援総合コーディネート事業の変遷—子ども家庭福祉分野のケースマネジメントとしての必要性—」『Human Welfare』4,55-68. を大幅に加筆・修正したものである。

第 5 章第 1 節および第 6 章第 1 節、第 2 節、第 6 節は、平田祐子・芝野松次郎・小野セレスタ摩耶（2012）「子育て支援総合コーディネーターに必要な「力量」に関する研究」『子ども家庭福祉学』12,93-105. を大幅に加筆・修正したものである。本論文の成果を博士学位申請論文の一部とすることについて、共著者の許可を得た。

<引用文献>

- American Hospital Association (1987) Case Management: An Aid to Quality and Continuity of Care. *American Hospital Association* 1-11.
- Austin, C. D. (1983) Case management in long-term care: Options and opportunities. *Health and Social Work* 8, 16-30.
- Austin, C. D. (1990) Case Management: Myths and Realities. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services* 71, 398-407.
- Biestek, F. P (1957) *Casework Relationship* Loyola University Press. (= 2006, 尾崎新 (翻訳) 原田和幸 (訳) 福田俊子 (訳) ケースワークの原則—援助関係を形成する技法 誠信書房)
- Briar, S., & Miller, H. (1971) *Problem and Issues in Social Casework*. New York: Columbia University Press.
- Frankel, A. J. & Gelman, S. R. (2004) *Case Management : An Introduction to Concepts and Skills Second Edition* Lyseum Bools, Inc. (=2006, 野中猛 (監訳) 羽根潤子 (訳) ケースマネジメントの技術 金剛出版)
- Germain, C.B.& Gitterman. (1996) *The Life Model of Social Work Practice: Advance in Theory and Practice (2nd edition)*, New York: Columbia University Press. (=2008, 田中禮子・小寺全世・橋本由紀子 (監訳) ソーシャルワーク実践と生活モデル 上下 ふくろう出版)
- Harris, M., & Bergman, H. C. (1987) Case management with the chronically mentally ill: A clinical perspective. *American Journal of Orthopsychiatry* 57(2), 296-302.
- 橋本真紀 (2009) 「地域子育て支援における保育所や保育士の役割—地域子育て支援センター事業実施要綱改正の経過から—」『こども環境学研究』5(3), 25-34.
- 橋本真紀・扇田朋子・多田みゆき・藤井豊子・西村真美 (2005) 「保育所併設型地域子育て支援センターの現状と課題—A 県下の地域子育て支援センター職員と地域活動事業担当者、保育所保育従事者の比較調査から—」『保育学研究』43(1), 76-89.
- 平田祐子 (2011) 「育児ストレスへのコーピングスタイルから見られる母親の認知するソーシャルサポートニーズ—母親が使用するコーピング方略タイプとその種類数に着目して—」『子ども家庭福祉学』10, 11-21.

- 平田祐子（2012）「子育て支援総合コーディネート事業の変遷—子ども家庭福祉分野のケースマネジメントとしての必要性—」『Human Welfare』4, 55-68.
- 平田祐子・芝野松次郎・小野セレスタ摩耶（2012）「子育て支援総合コーディネーターに必要な「力量」に関する研究」『子ども家庭福祉学』12, 93-105.
- Holt, B.J. (2000) *The Practice of Generalist Case Management*. Allyn & Bacon.
 (=2005, 白澤政和（監訳）所道彦・清水由香（編訳）相談援助職のためのケースマネジメント入門 中央法規.)
- IFSW（2001）国際ソーシャルワーク連盟と国際ソーシャルワーク学校連盟が2000年7月に示したモントリオールにおける総会において採択されたソーシャルワークの定義
- 生田正幸（2000）「福祉情報システムの課題と展望—福祉情報の活用と共有のあり方をめぐって」『社会福祉研究』78, 48-56.
- Intagliata, J. (1982) Improving the Quality of Community Care for the Chronically Mentally Disabled : *The Role of Case Management*, *Schizophrenia Bulletin*, 8(4), 655-672.
- 伊藤淑子（1991）「ケースマネジメントを問い直す」『社会福祉研究』52, 96-101.
- 岩間信之（2010）「社会福祉士の役割と意義」編集社会福祉士要請講座編集委員会『新社会福祉士養成講座 相談援助の基盤と専門職 第2版』p2-6.
- 児童福祉六法編集委員会(2006).『児童福祉六法（平成19年版）』中央法規.
- 児童福祉六法編集委員会(2009).『児童福祉六法（平成22年版）』中央法規.
- 閣議決定（2009）「明日の安心と成長のための緊急経済対策」資料.
- 金子恵美（2010）「第6章 子ども家庭に関わる専門職の今後」藤岡孝志（監修）日本社会事業大学児童ソーシャルワーク課程（編著）『これからの子ども家庭ソーシャルワーカー』ミネルヴァ書房, 59-75.
- Kanter, J.S. (1987) Mental Health Case Management: A Professional Domain? *Social Work*, NASW 32(5), 461-462.
- 柏女霊峰（2008）『子ども家庭福祉サービス供給体制—切れ目のない支援をめざして』中央法規出版.
- 柏女霊峰（2011）『子ども家庭福祉・保育の幕開け 緊急提言 平成期の改革はどうあるべきか』誠信書房.

- 柏女霊峰・山本真実・尾木まり・谷口和加子・林茂男・網野武博・新保幸男・中谷茂一（1999）「保育所実施型地域子育て支援センターの運営及び相談活動の分析」『日本子ども家庭総合研究所紀要』36, 29-39.
- Kisthardt, W. E., & Rapp, A., （1992）Bridging the Gap between Principales and Practice: Implementing a Strengths Perspective in Case Management Stephen M. Rose *CASE MANAGEMENT AND SOCIAL WORK PRACTICE*, Longman, 157-173.
- 厚生労働省（2002）「2002（平成 14）年に実施した評価の結果」資料.
- 厚生労働省（2003）『平成 15 年版 厚生労働白書』ぎょうせい.
- 厚生労働省編（2008）『保育所保育指針解説書』フレーベル館.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2003）「全国厚生労働関係部局長会議厚生分科会 資料 雇用均等・児童家庭局 連絡事項 少子化対策について」資料.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2004）「雇用均等・児童家庭局 予算（案）の概要」資料.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室（2004a）「子育て支援総合推進モデル市町村一覧」資料.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室（2004b）「子育て支援総合推進モデル市町村について」資料.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室（2004c）「モデル市町村における主な取組事例」資料.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室（2010）「地域子育て支援拠点事業の概要と展望」資料.
- 厚生労働省社会保障審議会少子化社会特別部会（2009）「石川県のマイ保育園登録制度について」少子化対策特別部会（第 28 回）参考資料.
- 久保紘章（2005）「序 ソーシャルワークの実践モデル」久保紘章・副田あけみ（編著）『ソーシャルワークの実践モデルー心理社会的アプローチからナラティブまで』川島書店, i -vii.
- Libassi, M. F., （1988）The Chronically Mentally Ill: A Practice Approach Family Service America. *Social Casework : The Journal of Contemporary Social Work*, 88-96.

Loomis, J. F., (1988) Case Management in Health Care. *Health and Social Work* 13(3), 219-225.

前橋信和 (2009a)「児童・家庭を支える法制度第2節児童虐待の防止等に関する法律 (児童虐待防止法)」芝野松次郎・高橋重宏・松原康雄 (編著)『児童や家庭に対する支援と子ども家庭福祉制度』ミネルヴァ書房.

前橋信和 (2009b)「子ども家庭福祉制度とその運用」岸井勇雄・無藤隆・柴崎正行 (監修) 網野武博・柏女霊峰 (編著) 前橋信和・尾木まり・才村純・加藤博仁 (著)『子ども家庭福祉の新展開』同文書院.

三品桂子 (1999)「利用者主導モデルの精神障害者のケースマネジメントとソーシャルワーカーの役割」『ソーシャルワーク研究』25(3), 195-197.

内閣府 (2003)「第10回社会保障審議会児童部会議事録」資料.

内閣府 (2004)『平成16年版 少子化社会白書』ぎょうせい.

内閣府 (2005)『平成17年版 少子化社会白書一少子化対策の現状と課題』ぎょうせい.

内閣府 (2006)『平成18年版 少子化社会白書一新しい少子化対策の推進』ぎょうせい.

内閣府 (2007a)『平成19年版 少子化社会白書』佐伯印刷.

内閣府 (2007b)「少子化社会対策に関する先進的取組事例集」資料.

内閣府 (2008a)『平成20年版 少子化社会白書』佐伯印刷.

内閣府 (2008b)「第16回社会保障審議会少子化対策特別部会議事録」資料.

内閣府 (2009)『平成21年版 少子化社会白書』佐伯印刷.

内閣府 (2010a)『子ども・子育てビジョン～子どもの笑顔があふれる社会のために～』
少子化社会対策基本法 (平成15年法律第133号) 第7条の規定に基づく大綱.

内閣府 (2010b)『平成22年版 子ども・子育て白書』佐伯印刷.

内閣府 (2011)『平成23年版 子ども・子育て白書』勝美印刷.

内閣府 (2012)『平成24年版 子ども・子育て白書』勝美印刷.

内閣府・文部科学省・厚生労働省 (2012)「子ども・子育て関連3法について」資料.

内閣府少子化社会対策会議 (2010)「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」資料.

内閣府少子化社会対策会議 (2011)「子ども・子育て新システムに関する中間とりま

とめについて」資料.

中川千恵美 (2011)「地域における子育て支援コーディネーターの業務内容の役割の検討について」『Human Sciences』10, 21-29.

National Association of Social Workers (1987) Case Management in Health, and Human Service Settings NASW *Policy Statement*.

新津ふみ子 (1995)『ケア・コーディネーション入門』医学書院.

野田市 (2005)「野田市子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.

野津町 (2005)「野津町子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.

岡本民夫 (1973)『ケースワーク研究』ミネルヴァ書房.

岡村重夫 (1957)『社会福祉学総論』柴田書店

岡村重夫 (1963)『社会福祉学各論』柴田書店.

岡村重夫 (1974)『地域福祉論』光生館.

岡村重夫 (1983)『社会福祉原論』全国社会福祉協議会.

大津町 (2005)「大津町子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.

小野セレスタ摩耶 (2011)『次世代育成支援行動計画の総合的評価—住民参加を重視した新しい評価手法の試み—』関西学院大学出版会.

栄町 (2004)「栄町子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.

佐野市 (2005)「佐野市子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.

笹岡市 (2004)「笹岡市子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.

大日向雅美 (2005)『「子育て支援が親をダメにする」なんて言わせない』岩波書店.

Perlman, H. H. (1967) Casework is dead. *Social Case Work*, 48, 22-25.

Richmond, M.E., (1917) *Social Diagnosis*. Russel Sage Foundation. (=杉本一義 (監修) 佐藤哲三 (監訳) (2012)『社会診断』、あいり出版)

Rose, S.M., (1992) *CASE MANAGEMENT AND SOCIAL WORK PRACTICE*, Longman.

Rose, S.M., (1992) *CASE MANAGEMENT AND SOCIAL WORK PRACTICE*, Longman. (=1997, 白澤政和・渡部律子・岡田進一監訳『ケースマネジメントと社会福祉』ミネルヴァ書房.)

Rose, S.M. & Moore, R. H. (1995) Case Management *Encyclopedia of Social Work (19th Edition)*, New York: NASW, pp335-340.

- Rubin, A (1987) Case Management *Social Work* 28(1), 49-54.
- 才村純 (2005) 『子ども虐待ソーシャルワーク論』 有斐閣.
- 才村純 (2007) 「児童虐待防止制度改正後の運用実態の把握・課題整理及び制度のあり方に関する調査研究」『平成 18 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書』財団法人こども未来財団.
- 才村純 (2008) 『図表でわかる子ども虐待—保育・教育・養育の現場で活かすために』 明石書店.
- 才村純 (2011) 「子ども虐待防止制度の現状と課題」『月報司法書士』467, 10-15.
- 芝野松次郎 (2002) 『社会福祉実践モデル開発の理論と実際—プロセティック・アプローチに基づく実践モデルのデザイン・アンド・ディベロップメント』 有斐閣.
- 芝野松次郎 (2005) 「エビデンスに基づくソーシャルワークの実践的理論化：アカウンタブルな実践へのプラグマティック・アプローチ」『ソーシャルワーク研究』31(1), 20-29.
- 芝野松次郎 (2009) 「児童・家庭にかかわる専門職」 芝野松次郎・高橋重宏・松原康雄 (編著) 『児童や家庭に対する支援と子ども家庭福祉』 ミネルヴァ書房, 150-170.
- 芝野松次郎 (2011a) 『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネート」実践モデルの開発的研究 平成 22 年度調査研究報告書』 報告書.
- 芝野松次郎 (2011b) 「ソーシャルワークの実践と理論をつなぐもの—実践モデル開発のすすめ—」『ソーシャルワーク学会誌』23, 1-17.
- 芝野松次郎 (2012a) 『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネート」実践モデルの開発的研究 平成 23 年度調査研究報告書』 報告書.
- 芝野松次郎 (2012b) 「ソーシャルワークにおける開発的研究と実践のイノベーション—子育て支援総合コーディネート実践モデルの開発を例として—」 芝野松次郎・小西加保留 (編著) 『社会福祉学への展望』253-273.
- 白澤政和 (1992) 『ケースマネジメントの理論と実際』 中央法規.
- 白澤政和 (2010) 「日本でのコーディネーション機能・方法の展開と課題」『リハビリテーション研究』144, 2-7.
- 副田あけみ (1995) 「在宅介護支援センターにおけるケースマネジメント実践とソーシャルサポート・ネットワークの形成(1)」『人文学報. 社会福祉学』11, 133-176.
- 鈴鹿市 (2011) 「鈴鹿市子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」 資料.

- 高橋重宏（1994）『ウェルフェアからウェルビーイングへー子どもと親のウェルビーイングの促進：カナダの取り組みに学ぶ』川島書店.
- 高橋重宏（編）（1998）『子ども家庭福祉論 子どもと親のウェルビーイングの促進』放送大学教育振興会.
- 高根沢町（2007）「高根沢町子育て支援総合コーディネート事業実施要綱」資料.
- 山縣文治（2000）「地域への情報提供」古川孝順（編）『子どもの権利と情報公開』ミネルヴァ書房 134-148.
- 山縣文治（2002）『現代保育論』ミネルヴァ書房.
- 山縣文治（2011）「子ども家庭福祉とソーシャルワーク」『ソーシャルワーク学会誌』21, 1-13.
- 山本真実（2000）「保育所機能の多様化とソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』26(3), 193-200.
- 吉野諒三・山岸侯彦・千野直仁（2007）『数理心理学－心理表現の論理と実際－』培風館.

<引用 HP>

外務省 児童の権利に関する条約（全文）

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jido/zenbun.html>

（2012 年 11 月 19 日現在）

厚生労働省 子育て支援

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/index.html

（2012 年 9 月 9 日現在）

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 資料 次世代育成支援の人材養成事業（新規）

http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/02/tp0226-1/dl_10koyou/10koyoua_0051.pdf

（2011 年 10 月 17 日現在）

NPO 法人子育てひろば全国連絡協議会 HP

<http://kosodatehiroba.com/>

（2012 年 9 月 9 日現在）

財団法人 地方自治体情報センターHP

<http://www.lasdec.nippon-net.ne.jp/cms/index.html>

(2010 年 10 月 1 日現在)

＜参考文献＞

- 橋本真紀 (2011) 「地域を基盤とした子育て支援実践の現状と課題——地域子育て支援拠点事業センター型実践の検証から——」『社会福祉学』52(1), 41-54.
- 板野美紀 (2006) 「子育て支援サービスの情報提供に関する実態の多角的分析—A 市における市民意識調査より—」『社会学部紀要』100, 155-166.
- 一番ヶ瀬康子 (1963) 『アメリカ社会福祉発達史』光生館.
- 伊藤淑子 (1997) 「アメリカにおけるソーシャルワークとケースマネジメントの動向」『海外社会保障情報』118, 18-28.
- Johnson, P. J., & Rubin, A (1983) Case management in mental health: A social work domain? *Social Work*. 28(1):49-55.
- 木村容子 (2012) 『被虐待児の専門里親支援—M-D&D にもとづく実践モデル開発』相川書房.
- 子育て支援総合コーディネーターを考えるプロジェクト (2003) 「子育て支援総合コーディネーター (仮称)」に望むこと」平成 20 年 11 月 11 日第 17 回社会保障審議会少子化対策特別部会参考資料 3.
- 厚生労働省 (2004) 『平成 16 年版 厚生労働白書』ぎょうせい.
- 厚生労働省 (2008) 『保育所保育指針』フレーベル館.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室 (2007) 「地域子育て支援事業実施のご案内」資料.
- Lamb, H. R. (1980) Therapist-Case Managers: More Than Brokers of Services. *Hospital and Community Psychiatry*. 31(11), 762-764.
- 文部科学省 (2008) 『幼稚園教育要領』フレーベル館.
- 内藤雅子 (1999) 「介護保険導入後のソーシャルワークに問われるもの」『ソーシャルワーク研究』25(1), 42-45.
- Pelham, A. O. & Clark, W. F. (1983) *Managing home care for the elderly*. Springer Publishing company New York. (=1987, 浅野仁・西尾祐吾 (監訳) ケースマネジメント—老人に対する在宅ケアの実践例— 相川書房)

- 芝野松次郎・山田茂治（1991）「ソーシャルワーカーの専門機能としてのケース・マネージメント：在宅障害児への援助実践をとおして」『関西学院大学社会学部紀要』63, 571-592.
- 芝野松次郎（編）（2001）『子ども虐待ケース・マネージメント・マニュアル』有斐閣.
- 芝野松次郎（2004）「施設ケアとファミリーソーシャルワーク」『社会福祉研究』90, 77-87.
- 芝野松次郎（2007）「社会福祉領域における援助」望月昭編『対人援助の心理学』朝倉書店, 51 - 81.
- 芝野松次郎（2012）「社会福祉系大学における人材養成の意義と課題—いかに研究と実践の成果をソーシャルワーク教育課程に反映させるか—」『社会福祉研究』115, 21-29.
- 芝野松次郎（編）（2001）『子ども虐待ケース・マネージメント・マニュアル』有斐閣.
- 白澤政和（2005）「岡村理論とケアマネージメント研究」『ソーシャルワーク研究』31(1), 30-38.
- 副田あけみ（1999）「ケアマネージメントが社会福祉実践に与える意味」『社会福祉研究』75, 41-48.
- 副田あけみ（2001）「ケアマネージメントの問題点と課題」『別冊発達』25, 113-122.
- 副田あけみ（2003）「ソーシャルワークとケアマネージメント—概念の異同を中心に—」『ソーシャルワーク研究』29（3）, 188-193.
- 副田あけみ（1996）「在宅介護支援センターにおけるケースマネージメント」『社会福祉研究』66, 127-133.
- 副田あけみ（2008）「ソーシャルワークのアイデンティティー—ケアマネージメントの展開が及ぼした影響」『人文学報. 社会福祉学』24, 83-110.
- Speckt, H（1988）*NEW DIRECTIONS FOR SOCIAL WORK PRACTICE* prentice-Hall.（＝1991, 京極高宣・高木邦明監訳『社会福祉実践の新方向』中央法規.）
- Speckt, H. & Courtney, M. E.（1997）*Unfaithful Anfels: How Social Work Has Abandoned Its Mission*, New York: Free Press.
- 杉山千佳（2007）「資料 4 保育所保育指針改定に関する検討会ヒアリング」厚生労働省第4回「保育所保育指針」改定に関する検討会議資料.

- 高橋信行（2000）「福祉実践とコンピュータの利用」『ソーシャルワーク研究』26(2), 134-139.
- 民秋言『幼稚園教育要領・保育所保育指針の成立と変遷』萌文書林.
- 多々良紀夫『アメリカのケースマネジメント実務基準と資格認定』筒井書房.
- 八重樫牧子（2012）『児童館の子育ち・子育て支援—児童館施策の動向と実践評価』相川書房.
- 山縣文治（2004）「子ども社会と子育て支援サービス」『子ども社会研究』10, 17-24.
- 山縣文治（2010）「親と子の福祉の向上に資する子ども家庭福祉研究と実践のために」岩田正美監修 山縣文治編著『リーディングス日本の社会福祉 子ども家庭福祉』日本図書センター, 3-31.
- 山本真実（2010）「子育て支援」社会福祉士養成講座編集委員会編『児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度—児童福祉』中央法規, 139-147.
- 山崎道子（2000）「ソーシャルワークを定義すること—時代と環境の変化の中で—」『ソーシャルワーク研究』25(4), 262-270.
- 横山豊治（2011）「社会福祉士資格がソーシャルワークにもたらしたもの」『ソーシャルワーク研究』37(2), 103-110.

資料

資料 1 理論仮説 カテゴリーと要素の分類

資料 2 理論仮説 カテゴリーおよび要素ごとの質問項目

資料 3 市区町担当者用 独立変数 項目別平均値

資料 4 コーディネーター用 独立変数 項目別平均値

資料 5 市区町担当者用質問紙

資料 6 コーディネーター用質問紙

資料1 理論仮説 カテゴリーと要素の分類

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	要素
コーディネーターに求められる力量	ケースマネジメント援助技術	1. 導入	①アウトリーチ ②他機関・他部署との協働 ③相談経路の明確化 ④スクリーニング(緊急性の判断) ⑤インテーク
		2. アセスメント	①ニーズの把握 ②インフォーマル資源の把握 ③フォーマル資源の把握 ④ストレングスの把握
		3. プランニング	①どのフォーマル資源につなぐか計画する ②予算にみあったサービス計画をたてる ③利用者が求めるサービス計画をたてる ④コンピテンスを高めるような計画をたてる
		4. リンキング	①フォーマルな資源につなぐ ②インフォーマルな資源につなぐ ③コーディネーターによる相談と援助
		5. モニタリング	①利用者のモニタリング ②サービスのモニタリング ③フォローアップ
		6. 再アセスメント	①再アセスメント
		7. 知識	①一般常識 ②法制度に関する知識 ③虐待などについての専門的知識 ④コーディネートについての知識
		8. 技術	①事務処理ができる ②パソコンの基本的な操作ができる ③ソーシャルワーカーとしてのキャリア ④サービスをわかりやすく説明できる ⑤記録ができる ⑥必要な情報を把握できる
		9. 価値・態度	①バイスティックの7原則 ②人間性 ③柔軟性 ④姿勢 ⑤倫理観 ⑥謙虚 ⑦必要な情報を得ようとする ⑧モチベーションを維持する ⑨ソーシャルワークの価値を尊重する ⑩情報管理に責任をもつ
		10. コンサルテーション	①他職種に対する助言
コーディネーター環境・システム		1. 働きやすい職場環境	①権限の委任 ②職場の理解 ③機関内の連携体制 ④他団体・機関との連携システム
		2. コーディネーターの採用システム	①人員配置要件 ②予算 ③資格要件
		3. 力を発揮するためのシステム	①社会資源の整理 ②定型化された用紙 ③管理システム ④インフォームド・コンセントの用紙 ⑤設置環境
		4. 教育・研修システム	①現任研修 ②コンサルテーションとスーパービジョンの機会
		5. 広報	①広報システム
		6. 評価	①評価

※「4. リンキング③コーディネーターによる相談と援助」は、直接的サービス(ケア)をおこなっているかを問う要素である。本来のコーディネーターに求められる役割ではないが、この役割をコーディネーターがどれくらいおこなっているのかを知るために、要素とそれにとりまなう項目を追加している。

資料2 理論仮説 カテゴリーおよび要素ごとの質問項目

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	要素	項目
コーディネーターに求められる力量	ケースマネジメント援助技術	1. 導入	①アウトリーチ	1-1. 母親が集まりやすいところに向向く
			②他機関・他部署との協働	1-2. 医療機関と協働する
				1-3. 保育所と協働する
				1-4. 幼稚園と協働する
				1-5. 学校と協働する
				1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する
				1-7. 児童相談所と協働する
				1-8. 警察と協働する
				1-9. 障害関係部署と協働する
				1-10. 保育系部署と協働する
				1-11. 教育系部署と協働する
				1-12. 医療保健部署と協働する
			③相談経路の明確化	1-13. 相談経路（どこから相談がきてどこにつなぐか）を把握する
			④スクリーニング（緊急性の判断）	1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする
				1-15. 利用者の精神的健康について緊急性の判断をする
			⑤インテーク	1-16. 家庭の生活状況について緊急性の判断をする
				1-17. コーディネートについて説明する
		2. アセスメント	①ニーズの把握	1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする
				1-19. 利用者のニーズの内容を把握する
			②インフォーマル資源の把握	1-20. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する
			③フォーマル資源の把握	1-21. 利用者のニーズに対するフォーマルなサービスを把握する
		3. プランニング	④ストレングスの把握	1-22. 利用者が潜在的にもっている力を把握する
			①どのフォーマル資源につなぐか計画する	1-23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる
				1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる
			②予算にみあったサービス計画をたてる	1-25. 利用者が求めているサービスを紹介し、つなぐ
			③利用者が求めるサービス計画をたてる	1-26. 利用者自身がサービスを選択できるようにする
			④コンピテンスを高めるような計画をたてる	1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる
		4. リンキング	①フォーマルな資源につなぐ	1-28. 利用者に必要なサービスの申請の仕方を伝える
				1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に向向く
				1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする
			②インフォーマルな資源につなぐ	1-31. 必要な場合は他の機関・団体に連絡をとる
				1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける
		5. モニタリング	③コーディネーターによる相談と援助	1-33. 子育ての悩みについて相談に応じて助言をする
				1-34. 夫婦関係の悩みについて相談に応じて助言をする
				1-35. 利用者の生活全般の幅広い悩みについて相談に応じて助言をする
			①利用者のモニタリング	1-36. 利用者のサービス利用状況を把握する（利用者のモニタリング）
		6. 再アセスメント	②サービスのモニタリング	1-37. つないだサービスがどのように提供されているか把握する
			③フォローアップ	1-38. サービスにつないだケースのその後を把握する（フォローアップ）
		6. 再アセスメント	①再アセスメント	1-39. つないだサービスが適切でなかった場合、もう一度個別情報を把握する。

資料2 理論仮説 カテゴリーおよび要素ごとの質問項目
(つづき)

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	要素	項目
コーディネーターに求められる力量(続き)		7. 知識	①一般常識	1-40. 一般常識を持っている
				1-41. 行政が行っている子育て関連事業を熟知する
			②法制度に関する知識	1-42. 必要な法制度を理解する
				1-43. コーディネーターの役割を熟知する
			③虐待などについての専門的知識	1-44. 虐待について専門的知識をもつ
				1-45. 精神障害について専門的知識をもつ
				1-46. 発達障害について専門的知識をもつ
				1-47. コーディネートの専門性を認識する
			④コーディネートについての知識	1-48. 子育て支援に関する専門的知識と技術をもつ
				1-49. 利用者とサービスをつなぐための専門的知識と技術をもつ
				1-50. コーディネートの目的・機能を熟知する
		8. 技術	①事務処理ができる	1-56. 事務処理ができる
			②パソコンの基本的な操作ができる	1-61. パソコンの基本的な操作ができる
			③ソーシャルワーカーとしてのキャリア	1-62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある
			④サービスをわかりやすく説明できる	1-63. サービスをわかりやすく説明できる
				1-80. ケース記録をつける
			⑤記録ができる	1-85. 相談件数や相談内容などの記録をつける
				1-89. 利用者をどのサービスにつないでか記録する
				1-90. つないだサービス提供者から実際の利用状況を問い、記録する
				1-82. 地域の子育て支援ニーズを把握する
			⑥必要な情報を把握できる	1-83. 子育て支援ニーズに関わらず住民のニーズを把握する
		9. 価値・態度		1-84. 障害、要保護、育児相談などのニーズ別の社会資源を把握する
			①バイステックの7原則	1-64. 利用者を個人として尊重する
				1-65. 利用者が感情表現しやすい雰囲気づくりをする
				1-66. 自分(コーディネーター)の感情の働きをよく自覚したうえで適切に表現する
				1-67. 利用者があるがままに受け止める
				1-68. 利用者の秘密を守る
				1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない
				1-70. 利用者が自己決定できるように促す
			②人間性	1-51. 利用者に対して共感できる
				1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる
				1-53. 利用者に対して誠実である
				1-54. 利用者信頼関係を結ぶことができる
				1-57. 人を思いやる気持ち(コンパッション)を持つことができる
			③柔軟性	1-55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる
				1-59. 個別のケースにあわせて適切な距離を保つことができる
				1-60. 親の視点に立って支援することができる
			④姿勢	1-58. 組織のルールに従って行動できる(コンプライアンス)
				1-72. 子どもの権利を尊重する
				1-73. 地域住民の福祉のために活動しているという姿勢を示す
				1-74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す
			⑤倫理観	1-71. コーディネートを行う際に倫理的配慮をする
			⑥謙虚	1-78. 謙虚である
			⑦必要な情報を得ようとする	1-79. 地域の特性を把握する
				1-81. コーディネーター同士で連携する
				1-86. 援助の質を高めるための事例検討をする(ケース・スタディ)
				1-87. コーディネートに関わる関係機関での検討会議に出席する
				1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ
			⑧モチベーションを維持する	1-76. 援助に対するモチベーションを維持する
			⑨ソーシャルワークの価値を尊重する	1-75. ソーシャルワークの理念を尊重する
			⑩情報管理に責任をもつ	1-77. 情報管理に責任をもつ
		10. コンサルテーション	①他職種に対する助言	1-91. 他専門職に対して助言をする

資料2 理論仮説 カテゴリーおよび要素ごとの質問項目
(つづき)

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー	要素	項目
コーディネーター環境・システム		1. 働きやすい職場環境	①権限の委任	2-18. コーディネーターとしての業務を明確にする
				2-19. コーディネーター間の業務担当を明確にする
				2-20. 一定の職位を確立する
				2-21. コーディネーターとしての権限を明確にする
			②職場の理解	2-22. 職場がコーディネーターの役割を理解する
				2-23. 職場がコーディネーターの仕事を重要な役割として評価する
				2-24. 職場がコーディネーターを専門職として理解する
				2-10. 市区町担当者と現場コーディネーターの意思疎通を図る
			③機関内の連携体制	2-11. コーディネート事業を市区町が責任をもって推進する
				2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む
				2-13. 行政の縦割（例えば、福祉関係の課と教育関係の課など）によって子育て支援事業を分断しないようにする
				2-14. 市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる
				2-15. 子育て支援に関連する法改正に組織として対応する
				2-16. コーディネーター同士の人間関係がうまくいく
				2-17. コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく
			④他団体・機関との連携システム	2-3. ケース発見で他機関と協力するシステムがある
		2. コーディネーターの採用システム	①人員配置要件	2-34. コーディネーターの適切な配置体制をとる
				2-35. コーディネート専任職員を確保する
				2-36. コーディネート専任職員を常駐する
				2-37. コーディネーターの福利厚生を保証する
				2-38. 移動による引き継ぎを保証する
				2-39. 適切な勤務時間を確保する
			②予算	2-27. コーディネート事業に対する予算措置がある
				2-28. コーディネーターの人材育成費用を確保する
			③資格要件	2-29. コーディネーターの人材にふさわしい給与を保証する
				2-25. コーディネーターの資格要件を定める
		3. 力を発揮するためのシステム	①社会資源の整理	2-26. コーディネーターに有資格者（社会福祉士・保育士等）を雇用する
				2-8. 子育て支援に関する情報をとりまとめ、整理する
			②定型化された用紙	2-9. 子育て支援の窓口の一元化（ワンストップ）を図る
				2-1. 日報の書式を作成している
			③管理システム	2-2. ケース記録の書式を作成している
				2-43. ケース記録を電子化し、蓄積（データベース化）する
				2-44. コーディネート業務のマニュアル化を図る
				2-45. コーディネート業務のICT化（電子化）を図る
				2-46. 情報提供ツール（広報誌・子育てマップ・HPなど）をもつ
				2-47. 子育て支援サービスに関する情報のデータベース化を図る
				2-48. 市区町としてコーディネート事業の事業評価をする
				2-49. 相談ケースの情報を統計化する
			④インフォームド・コンセントの用紙	2-50. コーディネートの手引き・ガイドラインがある
			⑤設置環境	2-4. 利用者と契約を交わすための様式がある
				2-30. コーディネーター専有の電話を設置する
				2-31. コーディネーター専有のパソコンを設置する
				2-32. コーディネーターを利用者にわかりやすい場所に配置する
		4. 教育・研修システム	①現任研修	2-33. 利用者がコーディネーターと話しやすい空間設定をする
				2-5. コーディネーターの継続的研修体制を整備する
				2-6. コーディネーターが他専門職からの助言を受けることができる環境を用意する
		5. 広報	②コンサルテーションとスーパービジョンの機会	2-7. 現場で必要な時に指導が受けられる
				2-40. コーディネート事業を子育て家庭に広報する
				2-41. コーディネーターの存在を市民にわかりやすく広報する
		6. 評価	①広報システム	2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する
				2-51. 利用者がコーディネート事業を評価する

※「4. リンキング③コーディネーターによる相談と援助」は、直接的サービス(ケア)をおこなっているかを尋ねている項目である。本来のコーディネーターに求められる役割ではないが、この役割をコーディネーターがどれくらいおこなっているのかを知るために、要素とそれにとまう項目を追加している。

資料3 市区町担当者用 独立変数 項目別平均値

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
1-1. 母親が集まりやすいところに出向く	429	5.31	2.35	730	7.08	1.75
1-2. 医療機関と協働する	425	4.62	2.41	730	6.71	1.81
1-3. 保育所と協働する	432	7.20	2.29	733	8.03	1.61
1-4. 幼稚園と協働する	406	5.02	2.67	704	7.39	2.08
1-5. 学校と協働する	428	5.47	2.47	733	7.45	1.86
1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	428	5.74	2.25	732	7.35	1.70
1-7. 児童相談所と協働する	431	6.29	2.71	733	7.73	1.91
1-8. 警察と協働する	428	4.80	2.64	734	6.62	2.07
1-9. 障害関係部署と協働する	433	6.31	2.44	734	7.53	1.71
1-10. 保育系部署と協働する	430	7.70	2.28	732	8.12	1.62
1-11. 教育系部署と協働する	431	6.13	2.49	735	7.65	1.80
1-12. 医療保健部署と協働する	431	6.81	2.42	732	7.87	1.69
1-13. 相談経路(どこから相談がきてどこにつなぐか)を把握する	432	7.09	2.09	733	8.39	1.57
1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする	432	7.14	2.26	734	8.54	1.76
1-15. 利用者の精神的健康について緊急性の判断をする	426	6.30	2.24	731	7.98	1.82
1-16. 家庭の生活状況について緊急性の判断をする	429	6.45	2.17	731	7.98	1.77
1-17. コーディネートについて説明する	415	4.44	2.56	726	6.74	1.97
1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする	382	3.09	2.63	708	5.54	2.37
1-19. 利用者のニーズの内容を把握する	433	5.98	2.25	732	8.03	1.67
1-20. 利用者が潜在的にもっている力を把握する	418	4.93	2.27	729	7.03	1.83
1-21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	423	4.98	2.39	732	6.90	1.89
1-22. 利用者のニーズに対するフォーマルなサービスを把握する	431	6.33	2.43	731	7.86	1.70
1-23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる	430	4.78	2.64	732	7.30	1.88
1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	414	4.23	2.57	723	6.64	2.05
1-25. 利用者が求めているサービスを紹介し、つなぐ	433	6.18	2.42	734	7.84	1.66
1-26. 利用者自身がサービスを選択できるようにする	429	5.71	2.37	734	7.55	1.71
1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	420	4.08	2.37	731	6.65	1.92
1-28. 利用者に必要なサービスの申請の仕方を伝える	432	5.92	2.51	735	7.30	1.84
1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く	427	4.50	2.74	733	6.22	2.09
1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	414	3.50	2.51	730	5.44	2.18
1-31. 必要な場合は他の機関・団体に連絡をとる	432	6.58	2.55	735	7.66	1.84
1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける	420	4.28	2.42	728	6.07	2.12
1-33. 子育ての悩みについて相談に応じて助言をする	433	7.32	2.32	735	8.36	1.65
1-34. 夫婦関係の悩みについて相談に応じて助言をする	424	5.54	2.64	733	6.71	2.14

資料3 市区町担当者用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
1-35. 利用者の生活全般の幅広い悩みについて相談に応じて助言をする	430	5.69	2.49	733	6.87	2.04
1-36. 利用者のサービス利用状況を把握する(利用者のモニタリング)	428	4.68	2.62	730	6.72	1.95
1-37. つないだサービスがどのように提供されているか把握する	427	4.72	2.39	731	6.91	1.80
1-38. サービスにつないだケースのその後を把握する(フォローアップ)	429	4.83	2.43	731	7.07	1.84
1-39. つないだサービスが適切でなかった場合、もう一度個別情報を把握する。	428	4.65	2.51	732	7.04	1.85
1-40. 一般常識を持っている	425	7.20	2.35	733	8.20	1.76
1-41. 行政が行っている子育て関連事業を熟知する	433	7.00	2.23	732	8.49	1.60
1-42. 必要な法制度を理解する	432	6.18	2.13	733	8.18	1.66
1-43. コーディネーターの役割を熟知する	424	5.75	2.66	732	8.15	1.87
1-44. 虐待について専門的知識をもつ	432	6.22	2.46	734	8.11	1.78
1-45. 精神障害について専門的知識をもつ	432	5.20	2.41	734	7.65	1.80
1-46. 発達障害について専門的知識をもつ	432	5.74	2.43	732	7.86	1.72
1-47. コーディネートの専門性を認識する	425	5.40	2.61	731	7.80	1.90
1-48. 子育て支援に関する専門的知識と技術をもつ	432	6.34	2.34	735	8.20	1.59
1-49. 利用者とサービスをつなぐための専門的知識と技術をもつ	430	5.86	2.28	732	7.93	1.65
1-50. コーディネートの目的・機能を熟知する	427	5.52	2.53	732	7.91	1.74
1-51. 利用者に対して共感できる	431	6.68	2.29	732	7.64	1.81
1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる	432	7.35	2.27	735	8.30	1.60
1-53. 利用者に対して誠実である	433	7.47	2.27	735	8.50	1.55
1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる	431	7.04	2.27	735	8.54	1.54
1-55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	433	6.85	2.21	734	8.45	1.50
1-56. 事務処理ができる	432	6.73	2.29	735	7.60	1.75
1-57. 人を思いやる気持ち(コンパッション)を持つことができる	432	7.24	2.25	735	8.29	1.58
1-58. 組織のルールに従って行動できる(コンプライアンス)	430	7.30	2.25	733	8.24	1.58
1-59. 個別のケースにあわせて適切な距離を保つことができる	428	6.47	2.23	731	7.96	1.55
1-60. 親の視点に立って支援することができる	431	6.63	2.17	734	7.62	1.61
1-61. パソコンの基本的な操作ができる	432	6.90	2.34	734	7.07	1.83
1-62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある	414	4.36	2.80	727	6.85	1.95
1-63. サービスをわかりやすく説明できる	433	6.31	2.23	735	7.97	1.60
1-64. 利用者を個人として尊重する	433	7.19	2.22	735	8.22	1.59
1-65. 利用者が感情表現をしやすい雰囲気づくりをする	430	6.64	2.20	735	7.87	1.66
1-66. 自分(コーディネーター)の感情の働きをよく自覚したうえで適切に表現する	424	6.35	2.22	733	7.65	1.63
1-67. 利用者があるがままに受け止める	428	6.30	2.22	734	7.37	1.88
1-68. 利用者の秘密を守る	432	8.54	2.34	735	9.31	1.35
1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	422	6.65	2.27	732	7.72	1.80

資料3 市区町担当者用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
1-70. 利用者が自己決定をできるように促す	433	6.49	2.21	733	7.88	1.58
1-71. コーディネートを行う際に倫理的配慮をする	426	6.42	2.23	733	7.68	1.62
1-72. 子どもの権利を尊重する	433	7.36	2.29	734	8.53	1.59
1-73. 地域住民の福祉のために活動しているという姿勢を示す	425	6.26	2.31	734	7.16	1.89
1-74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す	430	6.93	2.26	733	7.68	1.78
1-75. ソーシャルワークの理念を尊重する	411	5.68	2.48	728	7.14	1.80
1-76. 援助に対するモチベーションを維持する	428	6.29	2.17	733	7.47	1.63
1-77. 情報管理に責任をもつ	432	7.70	2.38	735	8.71	1.63
1-78. 謙虚である	431	6.97	2.22	734	7.86	1.66
1-79. 地域の特性を把握する	431	6.68	2.19	734	7.72	1.64
1-80. ケース記録をつける	432	7.22	2.73	735	8.41	1.73
1-81. コーディネーター同士で連携する	411	6.53	2.85	732	8.14	1.75
1-82. 地域の子育て支援ニーズを把握する	433	6.30	2.09	732	8.03	1.59
1-83. 子育て支援ニーズに関わらず住民のニーズを把握する	430	5.60	2.13	733	7.36	1.74
1-84. 障害、要保護、育児相談などのニーズ別の社会資源を把握する	428	6.11	2.33	732	7.72	1.72
1-85. 相談件数や相談内容などの記録をつける	433	7.42	2.59	734	8.21	1.73
1-86. 援助の質を高めるための事例検討をする(ケース・スタディ)	431	5.91	2.53	730	7.76	1.72
1-87. コーディネートに関わる関係機関での検討会議に出席する	431	6.24	2.91	735	7.75	1.78
1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ	400	3.12	2.42	727	4.65	2.33
1-89. 利用者をどのサービスにつないだか記録する	432	6.26	2.86	731	7.80	1.83
1-90. つないだサービス提供者から実際の利用状況を問い、記録する	427	5.05	2.72	733	7.28	1.93
1-91. 他専門職に対して助言をする	425	4.63	2.52	725	6.35	2.00

資料3 市区町担当者用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
2-1. 日報の書式を作成している	415	4.96	3.49	731	6.66	2.17
2-2. ケース記録の書式を作成している	425	6.24	3.40	733	7.36	2.08
2-3. ケース発見で他機関と協力するシステムがある	429	6.33	3.03	732	7.82	1.94
2-4. 利用者と契約を交わすための様式がある	389	3.05	2.85	717	5.99	2.37
2-5. コーディネーターの継続的研修体制を整備する	424	4.03	2.68	732	7.05	1.87
2-6. コーディネーターが他専門職からの助言を受けることができる環境を用意する	427	4.44	2.69	733	7.26	1.81
2-7. 現場で必要な時に指導が受けられる	422	4.37	2.60	730	7.14	1.79
2-8. 子育て支援に関する情報をとりまとめ、整理する	432	5.93	2.53	733	7.67	1.70
2-9. 子育て支援の窓口の一元化(ワンストップ)を図る	427	4.74	2.82	733	7.51	1.96
2-10. 市区町担当者と現場コーディネーターの意思疎通を図る	419	5.57	2.88	730	7.77	1.78
2-11. コーディネート事業を市区町が責任をもって推進する	419	5.02	2.83	729	7.18	2.03
2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む	433	6.85	2.24	734	8.12	1.69
2-13. 行政の縦割(例えば、福祉関係の課と教育関係の課など)によって子育て支援事業を分断しないようにする	430	5.67	2.47	732	7.96	1.75
2-14. 市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる	425	5.30	2.68	731	7.88	1.68
2-15. 子育て支援に関連する法改正に組織として対応する	417	5.53	2.52	725	7.48	1.86
2-16. コーディネーター同士の人間関係がうまくいく	400	6.14	2.80	730	7.69	1.77
2-17. コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく	413	6.15	2.70	727	7.58	1.76
2-18. コーディネーターとしての業務を明確にする	420	5.18	2.72	733	7.62	1.79
2-19. コーディネーター間の業務担当を明確にする	408	5.20	2.75	727	7.39	1.92
2-20. 一定の職位を確立する	401	4.41	2.64	723	6.67	1.88
2-21. コーディネーターとしての権限を明確にする	410	4.34	2.64	727	6.96	1.87
2-22. 職場がコーディネーターの役割を理解する	426	5.14	2.76	731	7.52	1.73
2-23. 職場がコーディネーターの仕事を重要な役割として評価する	426	5.29	2.81	730	7.52	1.76
2-24. 職場がコーディネーターを専門職として理解する	426	5.06	2.85	729	7.41	1.83
2-25. コーディネーターの資格要件を定める	411	4.03	2.90	723	6.85	2.02
2-26. コーディネーターに有資格者(社会福祉士・保育士等)を雇用する	424	5.40	3.53	729	7.27	2.05
2-27. コーディネート事業に対する予算措置がある	415	4.33	3.33	726	7.36	2.08

資料3 市区町担当者用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

	現状			考え		
2-28. コーディネーターの人材育成費用を確保する	418	3.60	2.75	727	7.16	2.06
2-29. コーディネーターの人材にふさわしい給与を保証する	406	3.92	2.75	727	7.12	1.99
2-30. コーディネーター専有の電話を設置する	432	4.17	3.42	732	6.49	2.37
2-31. コーディネーター専有のパソコンを設置する	431	5.06	3.58	730	6.89	2.24
2-32. コーディネーターを利用者にわかりやすい場所に配置する	432	4.54	2.95	730	7.24	1.93
2-33. 利用者がコーディネーターと話しやすい空間設定をする	429	4.81	2.98	730	7.57	1.82
2-34. コーディネーターの適切な配置体制をとる	427	4.58	2.91	731	7.42	1.86
2-35. コーディネート専任職員を確保する	433	4.06	3.10	732	7.22	2.11
2-36. コーディネート専任職員を常駐する	432	4.09	3.18	730	7.10	2.22
2-37. コーディネーターの福利厚生を保証する	422	4.27	3.06	724	6.85	2.13
2-38. 移動による引き継ぎを保証する	411	4.64	2.87	725	7.43	1.95
2-39. 適切な勤務時間を確保する	424	5.35	3.09	727	7.45	1.90
2-40. コーディネート事業を子育て家庭に広報する	428	4.56	2.95	727	7.57	1.89
2-41. コーディネーターの存在を市民にわかりやすく広報する	426	4.18	2.75	731	7.52	1.92
2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する	432	6.27	2.63	731	8.08	1.69
2-43. ケース記録を電子化し、蓄積(データベース化)する	428	3.58	2.80	734	6.79	2.12
2-44. コーディネート業務のマニュアル化を図る	428	3.18	2.31	731	6.90	2.01
2-45. コーディネート業務のICT化(電子化)を図る	415	2.65	2.18	729	6.19	2.13
2-46. 情報提供ツール(広報誌・子育てマップ・HPなど)をもつ	431	6.03	2.94	734	7.57	1.90
2-47. 子育て支援サービスに関する情報のデータベース化を図る	427	4.30	2.79	732	7.02	1.97
2-48. 市区町としてコーディネート事業の事業評価をする	418	3.81	2.78	730	6.79	1.97
2-49. 相談ケースの情報を統計化する	429	4.36	2.88	733	7.06	1.98
2-50. コーディネートの手引き・ガイドラインがある	419	2.60	2.28	725	6.93	2.02
2-51. 利用者がコーディネート事業を評価する	411	2.36	2.04	722	6.52	2.01

資料4 コーディネーター用 独立変数 項目別平均値

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
1-1. 母親が集まりやすいところに出向く	165	5.32	2.38	198	7.57	1.77
1-2. 医療機関と協働する	164	4.60	2.66	197	7.37	2.17
1-3. 保育所と協働する	164	7.20	2.48	198	8.37	1.64
1-4. 幼稚園と協働する	158	5.33	2.79	196	7.82	2.09
1-5. 学校と協働する	164	4.79	2.77	198	7.37	2.18
1-6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	165	5.47	2.80	199	7.91	1.75
1-7. 児童相談所と協働する	164	5.54	3.17	199	8.04	2.08
1-8. 警察と協働する	162	3.81	2.75	197	6.30	2.59
1-9. 障害関係部署と協働する	165	5.90	2.85	199	7.85	1.97
1-10. 保育系部署と協働する	165	7.30	2.56	198	8.52	1.58
1-11. 教育系部署と協働する	163	5.78	2.69	199	7.78	2.03
1-12. 医療保健部署と協働する	165	6.67	2.76	197	8.40	1.83
1-13. 相談経路(どこから相談がきてどこにつながるか)を把握する	165	7.43	2.12	199	8.96	1.41
1-14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする	164	6.89	2.60	199	8.92	1.70
1-15. 利用者の精神的健康について緊急性の判断をする	163	6.36	2.37	198	8.47	1.75
1-16. 家庭の生活状況について緊急性の判断をする	164	6.27	2.50	198	8.44	1.82
1-17. コーディネートについて説明する	159	5.60	2.50	194	7.34	1.95
1-18. 書面または口頭で利用者と契約をする	138	4.07	3.11	175	5.95	2.78
1-19. 利用者のニーズの内容を把握する	165	6.74	1.96	199	8.58	1.60
1-20. 利用者が潜在的にもっている力を把握する	164	5.76	2.08	197	8.02	1.80
1-21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	163	5.45	2.48	193	7.46	2.04
1-22. 利用者のニーズに対するフォーマルなサービスを把握する	164	6.73	2.33	194	8.52	1.52
1-23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる	161	5.73	2.68	198	7.78	1.91
1-24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	152	4.82	2.94	195	6.94	2.45
1-25. 利用者が求めているサービスを紹介し、つなぐ	165	6.79	2.26	198	8.39	1.64
1-26. 利用者自身がサービスを選択できるようにする	163	6.66	2.45	198	8.39	1.66
1-27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	163	4.83	2.39	198	7.28	2.18
1-28. 利用者に必要なサービスの申請の仕方を伝える	165	6.33	2.69	198	7.80	1.96
1-29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に出向く	159	4.92	3.25	196	6.56	2.59
1-30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	156	3.62	2.88	189	5.59	2.58
1-31. 必要な場合は他の機関・団体に連絡をとる	164	7.48	2.41	199	8.59	1.60
1-32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける	156	4.20	2.77	192	6.15	2.42
1-33. 子育ての悩みについて相談に応じて助言をする	164	8.09	1.93	199	8.95	1.57
1-34. 夫婦関係の悩みについて相談に応じて助言をする	163	6.09	2.77	198	7.32	2.42

資料4 コーディネーター用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
1-35. 利用者の生活全般の幅広い悩みについて相談に応じて助言をする	162	6.61	2.54	197	7.72	2.19
1-36. 利用者のサービス利用状況を把握する(利用者のモニタリング)	163	5.75	2.89	197	7.49	2.08
1-37. つないだサービスがどのように提供されているか把握する	164	5.26	2.60	198	7.40	1.89
1-38. サービスにつないだケースのその後を把握する(フォローアップ)	164	5.51	2.67	198	7.62	1.93
1-39. つないだサービスが適切でなかった場合、もう一度個別情報を把握する。	164	5.15	2.82	193	7.70	1.96
1-40. 一般常識を持っている	165	7.59	1.69	197	8.80	1.38
1-41. 行政が行っている子育て関連事業を熟知する	165	7.34	1.81	198	8.95	1.36
1-42. 必要な法制度を理解する	162	6.07	2.09	198	8.45	1.68
1-43. コーディネーターの役割を熟知する	164	6.80	2.06	198	8.80	1.46
1-44. 虐待について専門的知識をもつ	164	6.63	2.33	197	8.73	1.70
1-45. 精神障害について専門的知識をもつ	165	5.64	2.34	198	8.31	1.75
1-46. 発達障害について専門的知識をもつ	165	6.32	2.16	198	8.60	1.55
1-47. コーディネートの専門性を認識する	164	6.46	2.27	198	8.69	1.62
1-48. 子育て支援に関する専門的知識と技術をもつ	165	6.76	1.93	199	8.93	1.34
1-49. 利用者とサービスをつなぐための専門的知識と技術をもつ	164	6.23	2.04	197	8.66	1.53
1-50. コーディネートの目的・機能を熟知する	165	6.45	2.07	198	8.66	1.52
1-51. 利用者に対して共感できる	165	7.83	1.81	199	8.76	1.58
1-52. 利用者に対してあたたかく接することができる	165	8.27	1.67	199	9.20	1.23
1-53. 利用者に対して誠実である	165	8.29	1.65	199	9.26	1.20
1-54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる	165	7.80	1.62	199	9.25	1.15
1-55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	165	7.44	1.86	199	9.14	1.17
1-56. 事務処理ができる	165	7.28	1.96	199	8.48	1.50
1-57. 人を思いやる気持ち(コンパッション)を持つことができる	165	8.09	1.61	199	9.08	1.31
1-58. 組織のルールに従って行動できる(コンプライアンス)	165	7.98	1.75	199	8.96	1.26
1-59. 個別のケースにあわせて適切な距離を保つことができる	164	7.28	1.94	199	8.82	1.29
1-60. 親の視点に立って支援することができる	164	7.44	1.85	198	8.74	1.39
1-61. パソコンの基本的な操作ができる	165	7.33	2.10	199	8.14	1.57
1-62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある	157	4.17	2.74	197	7.47	1.99
1-63. サービスをわかりやすく説明できる	165	6.68	2.09	199	8.53	1.50
1-64. 利用者を個人として尊重する	165	8.13	1.83	199	9.08	1.24
1-65. 利用者が感情表現をしやすい雰囲気づくりをする	164	7.52	1.78	198	8.76	1.37
1-66. 自分(コーディネーター)の感情の働きをよく自覚したうえで適切に表現する	165	6.90	1.88	199	8.60	1.47
1-67. 利用者があるがままに受け止める	163	7.39	1.97	198	8.59	1.60
1-68. 利用者の秘密を守る	164	9.15	1.49	199	9.65	0.86
1-69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	162	7.61	1.91	199	8.73	1.58

資料4 コーディネーター用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
1-70. 利用者が自己決定をできるように促す	164	7.12	2.00	199	8.70	1.43
1-71. コーディネートを行う際に倫理的配慮をする	160	7.08	2.04	194	8.51	1.49
1-72. 子どもの権利を尊重する	165	8.04	1.95	199	9.13	1.42
1-73. 地域住民の福祉のために活動しているという姿勢を示す	162	6.77	2.25	198	7.85	1.99
1-74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す	165	7.72	1.93	197	8.56	1.70
1-75. ソーシャルワークの理念を尊重する	155	6.42	2.38	196	7.89	1.93
1-76. 援助に対するモチベーションを維持する	164	6.91	1.96	196	8.36	1.57
1-77. 情報管理に責任をもつ	164	8.15	2.01	199	9.32	1.23
1-78. 謙虚である	165	7.62	1.86	199	8.74	1.49
1-79. 地域の特性を把握する	165	7.19	1.89	199	8.57	1.42
1-80. ケース記録をつける	165	7.78	2.31	198	9.06	1.38
1-81. コーディネーター同士で連携する	163	7.43	2.46	199	8.87	1.62
1-82. 地域の子育て支援ニーズを把握する	165	6.80	1.82	199	8.65	1.29
1-83. 子育て支援ニーズに関わらず住民のニーズを把握する	161	5.60	2.17	197	7.66	1.84
1-84. 障害、要保護、育児相談などのニーズ別の社会資源を把握する	164	6.44	2.32	199	8.42	1.68
1-85. 相談件数や相談内容などの記録をつける	165	8.02	2.34	199	9.02	1.44
1-86. 援助の質を高めるための事例検討をする(ケース・スタディ)	165	6.19	2.59	199	8.50	1.65
1-87. コーディネートに関わる関係機関での検討会議に出席する	163	6.49	2.90	199	8.44	1.61
1-88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場をもつ	164	3.53	2.76	199	4.93	2.60
1-89. 利用者をどのサービスにつないだか記録する	165	6.93	2.83	197	8.51	1.64
1-90. つないだサービス提供者から実際の利用状況を問い、記録する	165	5.20	2.75	198	7.68	2.04
1-91. 他専門職に対して助言をする	161	4.51	2.72	198	6.36	2.43

資料4 コーディネーター用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
2-1. 日報の書式を作成している	161	6.66	3.31	198	7.54	2.31
2-2. ケース記録の書式を作成している	164	7.48	2.97	198	8.21	2.01
2-3. ケース発見で他機関と協力するシステムがある	162	7.36	2.58	196	8.79	1.73
2-4. 利用者と契約を交わすための様式がある	147	4.38	3.50	188	6.59	2.75
2-5. コーディネーターの継続的研修体制を整備する	160	5.20	2.69	195	8.00	1.97
2-6. コーディネーターが他専門職からの助言を受けることができる環境を用意する	164	5.54	2.69	198	8.25	1.72
2-7. 現場で必要な時に指導が受けられる	163	5.33	2.79	198	8.12	1.73
2-8. 子育て支援に関する情報をとりまとめ、整理する	165	6.78	2.12	199	8.45	1.54
2-9. 子育て支援の窓口の一元化(ワンストップ)を図る	158	5.46	2.78	197	8.05	1.89
2-10. 市区町担当者と現場コーディネーターの意思疎通を図る	164	6.59	2.37	198	8.39	1.53
2-11. コーディネート事業を市区町が責任をもって推進する	162	6.46	2.50	199	8.37	1.61
2-12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む	163	7.39	2.04	199	8.86	1.36
2-13. 行政の縦割(例えば、福祉関係の課と教育関係の課など)によって子育て支援事業を分断しないようにする	157	6.32	2.12	198	8.73	1.37
2-14. 市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる	151	6.04	2.69	197	8.78	1.48
2-15. 子育て支援に関連する法改正に組織として対応する	148	5.99	2.73	194	8.19	1.86
2-16. コーディネーター同士の人間関係がうまくいく	158	7.70	2.23	196	8.86	1.44
2-17. コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく	159	7.47	2.26	197	8.74	1.43
2-18. コーディネーターとしての業務を明確にする	163	6.61	2.45	197	8.44	1.56
2-19. コーディネーター間の業務担当を明確にする	160	6.62	2.41	197	8.17	1.72
2-20. 一定の職位を確立する	156	5.77	2.71	198	7.38	2.11
2-21. コーディネーターとしての権限を明確にする	154	5.18	2.52	197	7.32	1.99
2-22. 職場がコーディネーターの役割を理解する	162	6.46	2.52	198	8.21	1.78
2-23. 職場がコーディネーターの仕事を重要な役割として評価する	163	6.35	2.43	199	8.15	1.78
2-24. 職場がコーディネーターを専門職として理解する	161	6.25	2.58	199	8.09	1.79
2-25. コーディネーターの資格要件を定める	152	5.72	3.07	194	7.61	2.09
2-26. コーディネーターに有資格者(社会福祉士・保育士等)を雇用する	160	7.57	3.06	197	8.19	2.08
2-27. コーディネート事業に対する予算措置がある	145	6.58	3.07	195	8.37	1.79

資料4 コーディネーター用 独立変数 項目別平均値
(つづき)

項目	現状			考え		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
2-28. コーディネーターの人材育成費用を確保する	144	5.59	3.04	196	8.07	1.86
2-29. コーディネーターの人材にふさわしい給与を保証する	144	5.81	2.80	195	8.07	1.88
2-30. コーディネーター専用の電話を設置する	165	5.94	3.62	198	7.67	2.41
2-31. コーディネーター専用のパソコンを設置する	165	7.22	3.31	198	8.23	2.12
2-32. コーディネーターを利用者にわかりやすい場所に配置する	165	6.20	2.59	199	8.14	1.88
2-33. 利用者がコーディネーターと話しやすい空間設定をする	164	6.32	2.74	197	8.57	1.60
2-34. コーディネーターの適切な配置体制をとる	159	6.21	2.67	198	8.34	1.73
2-35. コーディネート専任職員を確保する	162	6.00	3.13	199	8.30	1.83
2-36. コーディネート専任職員を常駐する	163	5.91	3.31	197	8.34	1.89
2-37. コーディネーターの福利厚生を保証する	156	5.78	3.17	195	7.92	2.16
2-38. 移動による引き継ぎを保証する	148	5.72	2.86	194	8.40	1.99
2-39. 適切な勤務時間を確保する	164	6.97	2.62	199	8.36	1.84
2-40. コーディネート事業を子育て家庭に広報する	165	6.19	2.79	198	8.36	1.81
2-41. コーディネーターの存在を市民にわかりやすく広報する	163	5.63	2.71	198	8.18	1.84
2-42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する	164	7.48	2.18	199	8.88	1.47
2-43. ケース記録を電子化し、蓄積(データベース化)する	159	3.93	3.00	197	7.20	2.28
2-44. コーディネート業務のマニュアル化を図る	155	4.21	2.76	193	7.11	2.24
2-45. コーディネート業務のICT化(電子化)を図る	150	3.39	2.41	190	6.46	2.35
2-46. 情報提供ツール(広報誌・子育てマップ・HPなど)をもつ	164	7.33	2.61	198	8.65	1.75
2-47. 子育て支援サービスに関する情報のデータベース化を図る	157	5.06	2.94	196	7.71	2.07
2-48. 市区町としてコーディネート事業の事業評価をする	143	4.80	2.93	192	7.37	2.05
2-49. 相談ケースの情報を統計化する	161	5.35	3.07	196	7.77	1.99
2-50. コーディネートの手引き・ガイドラインがある	158	3.99	2.90	196	7.47	2.12
2-51. 利用者がコーディネート事業を評価する	147	3.10	2.51	193	6.83	2.18

子育て支援総合コーディネート事業に関する実態調査

本調査は、平成22年度日本学術振興会（文部科学省）科学研究費補助金（基盤研究（B）、課題番号 22330178）『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネート」実践モデルの開発的研究』に関する実態調査です。

この調査は、子育て支援総合コーディネート事業推進の実施状況を把握するために全市区町を対象に実施するものです。実態把握し、総合コーディネートを実践する具体的な手続き（実践モデル）を開発することによって事業の質向上に資することを目的としています。

ご多忙の折とは存じますが、何卒ご協力を賜われますようお願い申し上げます。なお、調査結果は、統計的に処理されますので、個別の市区町が特定できるような情報は一切公開いたしません。安心してお答えください。

〈ご記入に関してのお願い〉

1. 本質問紙は、各市区町の子育て支援担当部署宛にお送りしていますが、担当以外の部署に届きました場合は、お手数ですが担当部署へまわしていただきますようお願いいたします。
2. 子育て支援総合コーディネート事業を実施しておられない場合もお考えをお聞かせください。
3. 質問紙は全部で20ページあります。ページ数が多くなっていますが、くれぐれもご記入漏れのないように最後まで質問にお答えいただきますようお願い申し上げます。
4. アンケートの2ページ目に子育て支援総合コーディネート事業の法的根拠について説明しておりますので、よくお読みください。また別紙『厚生労働省よりのご協力願い』の裏面、「子育て支援総合コーディネートとは」をご参照の上、その定義に基づいてお答えください。
5. 質問は、ほとんどが選択肢式となっています。選択肢式では、「ひとつだけチェック☑」をつけていただく場合と「複数回答可☑」である場合があります。各質問の指示に従ってお答えください。
6. お答えいただきましたアンケート用紙は、アンケートに同封しております封筒に封入・厳封後、12月10日（金）必着でご返送いただきますようお願いいたします（切手は不要です）。
7. 同封のペンとクリアファイルはご返送いただく必要はございません。ご自由にお使いください。

この調査についてご不明な点やご質問等ありましたら下記までお問い合わせください。

日本学術振興会（文部科学省）科学研究 研究代表者 芝野松次郎

《連絡先》

関西学院大学人間福祉学部 芝野松次郎研究室

〒662-8501 兵庫県西宮市上ヶ原1番町1-155

TEL/FAX 0798-54-6171

E-mail shibanokaken2010@gmail.com

スタート

1

回答進捗状況

市区町担当者用アンケート用紙

※本アンケートには、子育て支援総合コーディネート事業を貴市区町が実施していない場合も必ずお答えください。

本アンケートにお答えいただくにあたってのお願い

※必ず読んでからアンケートにお答えください。

〈子育て支援総合コーディネート事業について〉

子育て支援総合コーディネート事業は、すべての子育て家庭の親と地域子育て支援事業において提供されているサービスとをなぐ重要な役割をになっています。平成15年に厚生労働省の予算で国庫補助化された制度ですが、現在は一般財源化されています。現行の児童福祉法第二十一条の十一にその規定があり、「当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする」と明記されているように、本事業が地域子育て支援の要であることがわかります。以下に条文の内容を転載しますので、参照してください。

児童福祉法（昭和二十二年十二月二十二日法律第百六十四号）

最終改正：平成二〇年一月一九日法律第九三号

第二十一条の十一 市町村は、子育て支援事業に関し必要な情報の提供を行うとともに、保護者から求めがあったときは、当該保護者の希望、その児童の養育の状況、当該児童に必要な支援の内容その他の事情を勘案し、当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする。

○2 市町村は、前項の助言を受けた保護者から求めがあった場合には、必要に応じて、子育て支援事業の利用についてあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援事業を行う者に対し、当該保護者の利用の要請を行うものとする。

○3 市町村は、第一項の情報の提供、相談及び助言並びに前項のあつせん、調整及び要請の事務を当該市町村以外の者に委託することができる。

○4 子育て支援事業を行う者は、前二項の規定により行われるあつせん、調整及び要請に対し、できる限り協力しなければならない。

本アンケートでは、上記の下線部に示された業務を「子育て支援総合コーディネート」と呼びます。また、「子育て支援総合コーディネート事業」は、平成15年に国庫補助により制定され、現在も一般財源の中で認められている事業を指しています。

本アンケートは「子育て支援総合コーディネート」を実際に行っている人を「子育て支援総合コーディネート」と呼びます。

※なお、アンケートの中では、「子育て支援総合コーディネート事業」を「コーディネート事業」、「子育て支援総合コーディネート」を「コーディネート」、「子育て支援総合コーディネート」を「コーディネーター」と記す場合があります。

〔本アンケートの構成〕

本アンケートは次のような質問の構成になっています。

- 1 貴市区町について
- 2 貴市区町の子育て環境について
- 3 貴市区町の子育て支援総合コーディネート事業の実施状況について
- 4 貴市区町の子育て支援総合コーディネートに関するお考えと現状

2

スタート

回答進捗状況

1 貴市区町について

(データの処理は匿名で行いますので安心してお答えください。)

1. 貴市区町所在の都道府県名をお答えください。

※事務処理用

都・道
府・県

II. 貴市区町の分類をお答えください。(ひとつだけチェック)

- ☐ 1. 中核市 ☐ 2. 市 (中核市以外の市) ☐ 3. 東京23区
☐ 4. 区 (東京23区以外) ☐ 5. 町

III. 貴市区町の人口規模、世帯数および18歳未満の人口をお答えください (平成22年4月現在)。

※100未満は切捨てをお願いいたします。

1. 人口 () 人
2. 世帯数 () 世帯
3. 18歳未満の人口 () 人

IV. 本質問紙にお答えくださった方についてお答えください。

1. あなたの性別をお答えください。(ひとつだけチェック)

☐ 女性 ☐ 男性

2. 担当部局の名称をお答えください。(例：子ども未来部 子育て支援課)

3. 本質問紙をお答えくださった方の方の職位をお答えください。(例：子育て支援課 係長)

職位：

4. 今の部署に來られて何年目かをお答えください。

約 () 年

5. 子ども関係の部署に來られて何年目かをお答えください。

約 () 年



2 貴市区町の子育て環境について

以下の質問に対してそれぞれ、現状に対して貴市区町の【住民】がどう考えているかを想定して【「全く」 そう思わないから】【「十分」 そう思う、までの10段階でお答えください。]

(それぞれ、ひとつだけチェック)

1. 貴市区町の子育て支援サービスはわかりやすい 全く ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 十分
2. 貴市区町の子育て支援サービスは利用しやすい 全く ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 十分
3. 貴市区町の子育て支援に関する情報提供に満足している 全く ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 十分
4. 貴市区町のコーディネートはうまくいっている 全く ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 十分

3 貴市区町の子育て支援総合コーディネート事業の実施状況について

I. 貴市区町の「子育て支援総合コーディネート事業」の実施状況についてお答えください。

(ひとつだけチェック)

- ☐ 1. 同名の事業を現在実施している
☐ 2. 同名ではないが類似の事業を現在実施している

具体名 ()

- ☐ 3. 同名の事業、類似の事業ともに一度も実施していない
☐ 4. 同名の事業を現在実施していないが過去に実施していた
☐ 5. 類似の事業を現在実施していないが過去に実施していた

具体名 ()

- ☐ 6. 今後、同名または類似の事業を実施する予定がある
☐ 7. 今後の実施については未定である

II. 今後、本事業が発展していくには次の何が必要であるとお考えかをお答えください。

(複数回答可)

- ☐ 1. 市区町内での予算の確保 ☐ 2. 国・都道府県からの交付金
☐ 3. 市区町担当部局の人員の確保 ☐ 4. コーディネート業務をする人員の確保
☐ 5. 事業を実施できる場所の確保 ☐ 6. コーディネーターの人材育成の機会
☐ 7. コーディネート実施手法の明確化 ☐ 8. 子育て支援に関する情報のとりまとめと整理
☐ 9. 子育て支援に関する情報のICT (電子) 化 ☐ 10. 子育て支援窓口の一本化
☐ 11. その他 具体的に ()

III. 今後、貴市区町は本事業にどの程度力を入れて実施していく予定ですか。【「全く」 力を入れないから】【「十分」 力を入れる、までの10段階でお答えください。]

- (ひとつだけチェック) 全く ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 十分



IV. ③のI.で、「☐同名の事業を現在実施している」、「☐同名ではないが類似の事業を現在実施している」にチェックをされた場合のみ、お答えください。

1. 貴市区町でのコーディネーターの数(常勤・非常勤合わせて)についてお答えください。
_____人
2. コーディネーターの配置場所についてお答えください。(複数回答可)
☐ 子育て支援センター ☐ 幼稚園 ☐ 保育所 ☐ 認定こども園
☐ 市区町役所 ☐ 児童館
☐ その他 具体的に ()

3. 貴市区町が直接事業をしているかについてお答えください。(複数回答可)
☐ 市区町直営 ☐ 委託

4. 3.で「☐委託」とお答えになった場合のみ、お答えください。
委託先をお答えください。(複数回答可)

- ☐ 社会福祉協議会 ☐ NPO
☐ 民間企業
☐ その他 具体的に ()

5. 次世代育成支援行動計画に位置づけているかをお答えください。
(ひとつだけチェック)

- ☐ 位置づけている ☐ 位置づけていない

6. 本事業の本年(平成22年)度の年間予算(人件費を含む)についておおよその額をお答えください。 ※1,000未満切り捨てをお願いします。
() 円

7. 今後本事業の年間予算を増額する予定があるかについてお答えください。

- (ひとつだけチェック)
☐ ある ☐ ない ☐ わからない

8. 現在、貴市区町は本事業にどの程度力を入れて実施していますか。☐ 「全く」力を入れていないから ☐ 「十分」力を入れている、までの10段階でお答えください。

- (ひとつだけチェック)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
全く ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 十分

「子育て支援総合コーディネーター事業」を実施しておられない場合にも
以下の質問にお答えください。

4 貴市区町の子育て支援総合コーディネーターに関するお考えと現状

市区町の担当者として子育て支援総合コーディネーター事業の現状をどのように見ておられるかについてお尋ねします。

貴市区町の子育て支援総合コーディネーターに関する「現状」と「お考え」をお尋ねします。
下記の質問に対し、「①現状」では、**貴市区町の現状としてどれくらい(実施)できているのか**を10段階で記入してください。チェック欄は、最も左側の「まったく(実施)できていない」☐から、最も右側の「十分(実施)できている」☐までの10段階を示しています。また、現状がどうしてもわからない場合のみ、「わからない」☐にチェックをしてください。

また、下記の質問に対し、「②お考え」では、**貴市区町としてどれくらい重要である**と「**お考え**」**なのか**を10段階で記入してください。チェック欄は、最も左側の「まったく重要でない」☐から、最も右側の「最も重要である」☐までの10段階を示しています。(お考えについては、必ず10段階の中でお答えください。) また、答えにくい質問もあるかと思いますが、**以下すべての質問にお答えいただきますよう、お願いいたします。**

I. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。

	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											
	①現状												②お考え											

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない (実施)	できている (実施)	まったく重要でない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
5. 学校と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
6. 民生児童委員、主任児童委員と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
7. 児童相談所と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
8. 警察と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
9. 障害関係部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
10. 保育系部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
11. 教育系部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
12. 医療保健部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
13. 相談経路（どこから相談がきてどこにつなぐか）を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
14. 虐待ケースについて緊急性の判断をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
15. 利用者の精神的健康について緊急性の判断をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
16. 家庭の生活状況について緊急性の判断をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない (実施)	できている (実施)	まったく重要でない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
17. コーディネートについて説明する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
18. 書面または口頭で利用者と契約をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
19. 利用者のニーズの内容を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
20. 利用者が潜在的にもっている力を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
22. 利用者のニーズに対する公的なサービスを把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
25. 利用者が求めているサービスを紹介し、つなぐ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
26. 利用者自身がサービスを選択できるようにする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない (実施)	できている (実施)	まったく重要でない	最も重要である
27. 利用者の潜在的にもつ力を高め ることができるような計画をた てる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
28. 利用者に必要なサービスの申請 の仕方を伝える	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
29. 必要な場合は利用者と一緒に サービスの申請に向く	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
30. 必要な場合は利用者に代わって サービスの申請をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
31. 必要な場合は他の機関・団体に 連絡をとる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
32. 家族・親戚・友人などの利用者 の私的な資源に働きかける	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
33. 子育ての悩みについて 相談に応じて助言をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
34. 夫婦関係の悩みについて 相談に応じて助言をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
35. 利用者の生活全般の 幅広い悩みについて 相談に応じて助言をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
36. 利用者のサービス利用状況を把 握する (利用者のモニタリン グ)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない (実施)	できている (実施)	まったく重要でない	最も重要である
37. つないだサービスがどのように 提供されているか把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
38. サービスにつないだケースのそ の後の把握する (フォローアッ プ)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
39. つないだサービスが適切でな かった場合、もう一度個別情報 を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
40. 一般常識を持っている	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
41. 行政が行っている子育て関連事 業を熟知する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
42. 必要な法制度を理解する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
43. コーディネーターの役割を熟知 する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
44. 虐待について専門的知識をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
45. 精神障害について専門的知識を もつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
46. 発達障害について専門的知識を もつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
47. コーディネーターの専門性を認識 する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない (実施)	できている (実施)	まったく重要でない	最も重要である
48. 子育て支援に関する専門的知識と技術をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
49. 利用者とサービスをつなぐための専門的知識と技術をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
50. コーディネーターの目的・機能を熟知する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
51. 利用者に対して共感できる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
52. 利用者に対してあなたかく接することができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
53. 利用者に対して誠実である	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
54. 利用者信頼関係を結ぶことができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
56. 事務処理ができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
57. 人を思いやる気持ち（コンパッション）を持つことができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
58. 組織のルールに従って行動できる（コンプライアンス）	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない (実施)	できている (実施)	まったく重要でない	最も重要である
59. 個別のケースにあわせて適切な距離を保つことができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
60. 親の視点に立って支援することができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
61. パソコンの基本的な操作ができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
63. サービスをわかりやすく説明できる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
64. 利用者を個人として尊重する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
65. 利用者が感情表現しやすい雰囲気づくりをする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
66. 自分（コーディネーター）の感情の動きをよく自覚したうえで適切に表現する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
67. 利用者があるがままに受け止める	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
68. 利用者の秘密を守る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
70. 利用者が自己決定をできるよう に促す	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
71. コーディネートを行う際に倫理 的配慮をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
72. 子どもの権利を尊重する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
73. 地域住民の福祉のために活動し ているという姿勢を示す	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
74. 子育てや子育て支援を尊重する 姿勢を示す	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
75. ソーシャルワークの理念を尊重 する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
76. 援助に対するモチベーションを 維持する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
77. 情報管理に責任をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
78. 利用者に対して謙虚である	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
79. 地域の特性を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
80. ケース記録をつける	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
81. コーディネーター同士で連携す る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□



1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
82. 地域の子育て支援ニーズを把握 する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
83. 子育て支援ニーズに関わらず住 民のニーズを把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
84. 障害、要保護、育児相談などの ニーズ別の社会資源を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
85. 相談件数や相談内容などの記録 をつける	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
86. 援助の質を高めるための事例検 討をする (ケース・スタディ)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
87. コーディネートに関わる関係機 関での検討会議に出席する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
88. 連携機関のスタッフと飲み会な どの非公式な交流の場を持つ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
89. 利用者をどのサービスにつない だか記録する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
90. つないだサービス提供者から実 際の利用状況を問い、記録する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
91. 他専門職に対して助言をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
1. 日報の書式を作成している	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
2. ケース記録の書式を作成している	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
3. ケース発見で他機関と協力する システムがある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
4. 利用者と契約を交わすための様 式がある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
5. コーディネーターの継続的研修 体制を整備する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
6. コーディネーターが他専門職か らの助言を受けることができる 環境を用意する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
7. 現場で必要な時に指導が受けら れる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
8. 子育て支援に関する情報をとり まとめ、整理する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
9. 子育て支援の窓口の一体化(ワ ンストップ)を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
10. 市区町担当者で現場コディ ネーターの意思疎通を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□



Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
11. コーディネート事業を市区町が 責任をもって推進する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
12. 市区町が子育て支援事業に積極 的に取り組む	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
13. 行政の縦割(例えば、福祉関係 の課と教育関係の課など)に よって子育て支援事業を分断し ないようにする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
14. 市区町の相談機関に子育て支援 事業全体を見渡し、統括できる 人材がいる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
15. 子育て支援に関連する法改正に 組織として対応する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
16. コーディネーター同士の間 関係がうまくいく	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
17. コーディネーター事業管轄の上 司と人間関係がうまくいく	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
18. コーディネーターとしての業務 を明確にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
19. コーディネーター間の業務担当 を明確にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□



Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
20. 一定の職位を確立する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
21. コーディネーターとしての権限を明確にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
22. 職場がコーディネーターの役割を理解する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
23. 職場がコーディネーターの仕事の重要な役割として評価する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
24. 職場がコーディネーターを専門職として理解する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
25. コーディネーターの資格要件を定める	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
26. コーディネーターに有資格者(社会福祉士・保育士等)を雇用する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
27. コーディネーター事業に対する予算措置がある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
28. コーディネーターの人材育成費用を確保する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
29. コーディネーターの人材にふさわしい給与を保障する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
30. コーディネーター専用の電話を設置する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
31. コーディネーター専用のパソコンを設置する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
32. コーディネーターを利用者にわかりやすい場所に配置する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
33. 利用者がコーディネーターと話しやすい空間設定をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
34. コーディネーターの適切な配置体制をとる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
35. コーディネーター専任職員を確保する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
36. コーディネーター専任職員を常駐する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
37. コーディネーターの福利厚生を保障する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
38. 異動による引き継ぎを保障する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
39. 適切な勤務時間を確保する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
40. コーディネーターの事業を子育て家庭に広報する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
41. コーディネーターの存在を住民にわかりやすく広報する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
42. 子育て支援事業を子育て家庭に広報する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
43. ケース記録を電子化し、蓄積(データベース化)する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
44. コーディネーター業務のマニュアル化を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
45. コーディネーター業務のICT化(電子化)を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
46. 情報提供ツール(広報紙・子育てマップ・HPなど)をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
47. 子育て支援サービスに関する情報のデータベース化を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
48. 市区町としてコーディネーター事業の事業評価をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
49. 相談ケースの情報を集計し、分析(統計処理)する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている	まったく重要でない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
50. コーディネーターの手引き・ガイドラインがある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
51. 利用者がコーディネーター事業を評価する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

■最後に

次年度、本研究のヒアリング調査にご協力いただけますでしょうか。(ひとつだけチェック☑)
☐ はい ☐ いいえ

ご協力いただける場合の連絡先

連絡先名

市・区・町

電話番号

直通・代表

本質問紙、子育て支援総合コーディネーター事業について等、何でも結構です。
ご意見等ございましたらお書きください。

質問は以上です。最後に記入漏れがないかもう一度お確かめください。
お答えいただきましてありがとうございます。

子育て支援総合コーディネーター事業に関する実態調査

本調査は、平成22年度日本学術振興会（文部科学省）科学研究費補助金（基盤研究（B）、課題番号 22330178）『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネーター」実践モデルの開発的研究』に関する実態調査です。

この調査は、子育て支援総合コーディネーター事業推進の実施状況を把握するために全市区町を対象に実施するものです。実態把握し、総合コーディネーターを実践する具体的な手続き（実践モデル）を開発することによって事業の質向上に資することを目的としています。

ご多忙の折とは存じますが、何卒ご協力を賜われますようお願い申し上げます。なお、調査結果は、統計的に処理されますので、個別の市区町が特定できるような情報は一切公開いたしません。安心してお答えください。

（ご記入に關してのお願い）

1. 本質問紙は、各市区町の「子育て支援総合コーディネーター（子ども家庭と子育て支援事業をつなぐ役割を担っており、詳細は2ページに記載）宛にお送りしています。担当以外の方に届きました場合は、お手数ですが子育て支援担当部局へ再度まわしていただきますようお願いいたします。
2. コーディネーターが複数人おられる場合は、すべて子育て支援総合コーディネーター（子ども家庭と子育て支援事業をつなぐこと）に詳しい方にお答えをお願いします。
3. 質問紙は全部で19ページあります。ページ数が多くなっております。くれぐれもご記入漏れのないように最後まで質問にお答えいただきますようお願い申し上げます。
4. アンケートの2ページ目に「子育て支援総合コーディネーター事業の法的根拠について説明しておりますので、よくお読みください。また別紙『厚生労働省よりのご協力願い』の裏面、「子育て支援総合コーディネーターとは」をご参照の上、その定義に基づいてお答えください。
5. 質問紙は、ほとんどが選択形式となっています。選択形式では、「ひとたびチェック」を付けていただく場合と「複数回答可」である場合があります。各質問の指示に従ってお答えください。
6. お答えいただきましたアンケート用紙は、アンケートに同封しております封筒に封入・密封後、12月13日（月）必着でご返送いただきますようお願いいたします（切手は不要です）。
7. 同封のペンとクリアファイルはご返送いただく必要はございません。ご自由にお使いください。

この調査についてご不明な点やご質問等ありましたら下記までお問い合わせください。

日本学術振興会（文部科学省）科学研究 研究代表者 芝野松次郎
《連絡先》

関西学院大学人間福祉学部 芝野松次郎研究室

〒662-8501 兵庫県西宮市上ヶ原1番町1-155

TEL/FAX 0798-54-6171

E-mail shibanokaken2010@gmail.com

スタート

1

回答進捗状況

コーディネーター用アンケート用紙

※コーディネーターが貴市区町におられない場合は、「市区町担当委員アンケート用紙」と一緒に担当部局へ返信用封筒に入れて白紙のまま本アンケート用紙をご返送ください。

本アンケートにお答えいただくにあたってのお願い

※必ず読んでからアンケートにお答えください。

〈子育て支援総合コーディネーター事業について〉

子育て支援総合コーディネーター事業は、すべての子育て家庭の親と地域子育て支援事業において提供されているサービスとつなぐ重要な役割をになっています。平成15年に厚生労働省の予算で国庫補助化された制度ですが、現在は一般財源化されています。現行の児童福祉法第二十一条の十一にその規定があり、「当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする」と明記されているように、本事業が地域子育て支援の要であることがわかります。以下に条文の内容を転載しますので、参照してください。

児童福祉法（昭和二十二年十二月二十二日法律第百六十四号）

最終改正：平成二〇年二月一九日法律第九三号

第二十一条の十一 市町村は、子育て支援事業に関し必要な情報の提供を行うとともに、保護者から求めがあったときは、当該保護者の希望、その児童の養育の状況、当該児童に必要な支援の内容その他の事情を勘案し、当該保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、必要な助言を行うものとする。

○2 市町村は、前項の助言を受けた保護者から求めがあった場合には、必要に応じて、子育て支援事業の利用についてあつせん又は調整を行うとともに、子育て支援事業を行う者に対し、当該保護者の利用の要請を行うものとする。

○3 市町村は、第一項の情報の提供、相談及び助言並びに前項のあつせん、調整及び要請の事務を当該市町村以外の者に委託することができる。

○4 子育て支援事業を行う者は、前二項の規定により行われるあつせん、調整及び要請に對し、できる限り協力しなければならない。

本アンケートでは、上記の下線部に示された業務を「子育て支援総合コーディネーター」と呼びます。また、「子育て支援総合コーディネーター事業」は、平成15年に国庫補助により制定され、現在も一般財源の中で認められている事業を指しています。

本アンケートは「子育て支援総合コーディネーター」を実際に行っている人を「子育て支援総合コーディネーター」と呼びます。

※なお、アンケートの中では、「子育て支援総合コーディネーター事業」を「コーディネーター事業」、「子育て支援総合コーディネーター」を「コーディネーター」、「子育て支援総合コーディネーター」を「コーディネーター」と記す場合があります。

〔本アンケートの構成〕

本アンケートは次のような質問の構成になっています。

- 1 アンケートをお答えいただく方について
- 2 貴市区町の子育て環境について
- 3 あなたの「子育て支援総合コーディネーター」に関する考えと現状について

2

1 アンケートにお答えいただく方について

(データの処理は匿名で行いますので安心してお答えください。)

1. あなたの職場の都道府県名をお答えください。

都・道府・県

※事務処理用

2. あなたの職場の市区町の分類をお答えください。(ひとつだけチェック)

☐ 中核市☐ 市(中核市以外の市)☐ 東京23区

☐ 区(東京23区以外)☐ 町

3. あなたの性別をお答えください。(ひとつだけチェック)

☐ 女☐ 男

4. あなたの年齢をお答えください。

() 歳

5. あなたはコーディネーターとして働いて何年目かをお答えください。

() 年

6. あなたの所持されている免許・資格についてお答えください。(複数回答可)

☐ 社会福祉士☐ 精神保健福祉士☐ 保育士☐ 臨床心理士☐ 看護師

☐ 幼稚園教諭☐ 小学校教諭☐ 中学校教諭☐ 高等学校教諭

☐ 保健師☐ その他 具体的に ()

7. あなたの現在のコーディネーターとしての雇用形態についてお答えください。

☐ (ひとつだけチェック)☐ 非常勤☐ 常勤

8. あなたの週あたりの出勤日数及び、一日の労働時間についてお答えください。

週平均 () 日出勤 一日あたり平均 () 時間勤務

9. あなたのコーディネーターとしての月収についてお答えください。(ひとつだけチェック)

☐ 月 5万円未満☐ 月 5万円以上 7万円未満☐ 月 7万円以上 10万円未満

☐ 月 10万円以上 13万円未満☐ 月 13万円以上 15万円未満

☐ 月 15万円以上 20万円未満☐ 月 20万円以上

10. あなたの勤務場所の名称をお答えください。(例 子育て支援センター)

11. あなたの職場のコーディネーターの数(常勤・非常勤合わせて)についてお答えください。

() 人

12. あなたが受け持つ一日の相談件数についてお答えください。

約 () ケース

13. あなたの子育て経験についてお答えください。(ひとつだけチェック)

☐ 子育て経験あり☐ 子育て経験なし

14. 過去に就いておられた職業について、あればお答えください。(例 小学校教員)

2 貴市区町の子育て環境について

以下の質問に対してそれぞれ、現状に対して貴市区町の「住民」がどう考えているかを想定して「全」そう思わないから「十分」そう思う、までの10段階でお答えください。

(それぞれ、ひとつだけチェック)

1. 貴市区町の子育て支援サービスはわかりやすい

全 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 十分

2. 貴市区町の子育て支援サービスは利用しやすい

全 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 十分

3. 貴市区町の子育て支援に関する情報提供に満足している

全 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 十分

4. 貴市区町の子育て支援サービスはうまくいっている

全 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 十分

「子育て支援総合コーディネーター事業」を実施しておられない場合にも以下の質問にお答えください。

回答進捗状況

回答進捗状況



ちょっとひと休み……

3 あなたの子育て支援総合コーディネーターに関するお考えと現状

貴市区町の子育て支援総合コーディネーターに関する「現状」と「お考え」をお尋ねします。

下記の質問に対し、「①現状」では、あなたがコーディネーターとしてどれくらい（実施）で
きているのかを10段階で記入してください。チェック欄は、最も左側の「まったく（実施）で
きていない」□から、最も右側の「十分（実施）できている」□までの10段階を示しています。
また、現状がどうしてもわからない場合のみ、「わからない」□にチェックをしてください。

また、下記の質問に対し、「②お考え」では、あなたがコーディネーターとしてどれくらい重
要であると「お考え」なのかを10段階で記入してください。チェック欄は、最も左側の「ま
ったく重要でない」□から、最も右側の「最も重要である」□までの10段階を示しています。（お
考えについては、必ず10段階の中でお答えください。）また、答えにくい質問もあるかと思いま
すが、以下すべての質問にお答えいただきますよう、お願いいたします。

I. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。

	①現状		②お考え	
	まったく できていない (実施)	十分に できている (実施)	まったく 重要でない	最も 重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
例. 誰もが住みやすい市区町にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
1. 母親が集まりやすいところに出 向く	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
2. 医療機関と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
3. 保育所と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
4. 幼稚園と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

I. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。（つづき）

	①現状		②お考え	
	まったく できていない (実施)	十分に できている (実施)	まったく 重要でない	最も 重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
5. 学校と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
6. 民生児童委員、主任児童委員と 協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
7. 児童相談所と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
8. 警察と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
9. 障害関係部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
10. 保育系部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
11. 教育系部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
12. 医療保健部署と協働する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
13. 相談経路（どこから相談がきて どこにつなぐか）を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
14. 虐待ケースについて 緊急性の判断をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
15. 利用者の精神的健康について 緊急性の判断をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
16. 家庭の生活状況について 緊急性の判断をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
17. コーディネートについて説明する	0 □	0 □	0 □	0 □
18. 書面または口頭で利用者と契約をする	0 □	0 □	0 □	0 □
19. 利用者のニーズの内容を把握する	0 □	0 □	0 □	0 □
20. 利用者が潜在的にもっている力を把握する	0 □	0 □	0 □	0 □
21. 利用者のニーズに対する利用可能な家族・親戚・友人などの私的なサポートを把握する	0 □	0 □	0 □	0 □
22. 利用者のニーズに対する公的なサービスを把握する	0 □	0 □	0 □	0 □
23. どの子育て支援サービスにつなげるか援助計画をたてる	0 □	0 □	0 □	0 □
24. 利用者の予算に見合ったサービス計画をたてる	0 □	0 □	0 □	0 □
25. 利用者が求めているサービスを紹介し、つなぐ	0 □	0 □	0 □	0 □
26. 利用者自身がサービスを選択できるようにする	0 □	0 □	0 □	0 □

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要でない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
27. 利用者の潜在的にもつ力を高めることができるような計画をたてる	0 □	0 □	0 □	0 □
28. 利用者に必要なサービスの申請の仕方を伝える	0 □	0 □	0 □	0 □
29. 必要な場合は利用者と一緒にサービスの申請に向く	0 □	0 □	0 □	0 □
30. 必要な場合は利用者に代わってサービスの申請をする	0 □	0 □	0 □	0 □
31. 必要な場合は他の機関・団体と連絡をとる	0 □	0 □	0 □	0 □
32. 家族・親戚・友人などの利用者の私的な資源に働きかける	0 □	0 □	0 □	0 □
33. 子育ての悩みについて相談に応じて助言をする	0 □	0 □	0 □	0 □
34. 夫婦関係の悩みについて相談に応じて助言をする	0 □	0 □	0 □	0 □
35. 利用者の生活全般の幅広い悩みについて相談に応じて助言をする	0 □	0 □	0 □	0 □
36. 利用者のサービス利用状況を把握する(利用者のモニタリング)	0 □	0 □	0 □	0 □

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
37. つないだサービスがどのような提供されているか把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
38. サービスにつないだケースのその後を把握する(フォローアップ)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
39. つないだサービスが適切でなかった場合、もう一度個別情報を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
40. 一般常識を持っている	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
41. 行政が行っている子育て関連事業を熟知する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
42. 必要な法制度を理解する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
43. コーディネーターの役割を熟知する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
44. 虐待について専門的知識をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
45. 精神障害について専門的知識をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
46. 発達障害について専門的知識をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
47. コーディネーターの専門性を認識する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
48. 子育て支援に関する専門的知識と技術をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
49. 利用者とサービスをつなぐための専門的知識と技術をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
50. コーディネーターの目的・機能を熟知する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
51. 利用者に対して共感できる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
52. 利用者に対してあたたかく接することができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
53. 利用者に対して誠実である	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
54. 利用者と信頼関係を結ぶことができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
55. ケースにあわせて柔軟な対応ができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
56. 事務処理ができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
57. 人を思いやる気持ち(コンパッション)を持つことができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
58. 組織のルールに従って行動できる(コンプライアンス)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている(実施)	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
59. 個別のケースにあわせて適切な距離を保つことができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
60. 親の視点に立って支援することができ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
61. パソコンの基本的な操作ができる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
62. ソーシャルワーカーとして十分な勤務経験がある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
63. サービスをわかりやすく説明できる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
64. 利用者を個人として尊重する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
65. 利用者が感情表現しやすい雰囲気づくりをする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
66. 自分(コーディネーター)の感情の動きをよく自覚したうえで適切に表現する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
67. 利用者があるがままに受け止める	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
68. 利用者の秘密を守る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
69. 利用者の行いや考えについて善悪の判断をしない	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

1. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に できている(実施)	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
70. 利用者が自己決定をできるように促す	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
71. コーディネートを行う際に倫理的配慮をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
72. 子どもの権利を尊重する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
73. 地域住民の福祉のために活動しているという姿勢を示す	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
74. 子育てや子育て支援を尊重する姿勢を示す	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
75. ソーシャルワークの理念を尊重する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
76. 援助に対するモチベーションを維持する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
77. 情報管理に責任をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
78. 利用者に対して謙虚である	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
79. 地域の特性を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
80. ケース記録をつける	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
81. コーディネーター同士で連携する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□

Ⅰ. コーディネーターの役割や力量についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	できていない まったく(実施)	できている 十分に(実施)	わからない	まったく重要でない 最も重要である
82. 地域の子育て支援ニーズを把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
83. 子育て支援ニーズに関わらず住民のニーズを把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
84. 障害、要保護、育児相談などのニーズ別の社会資源を把握する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
85. 相談件数や相談内容などの記録をつける	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
86. 援助の質を高めるための事例検討をする(ケース・スタディ)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
87. コーディネートに関わる関係機関での検討会議に出席する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
88. 連携機関のスタッフと飲み会などの非公式な交流の場を持つ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
89. 利用者をどのサービスにつないで記録する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
90. つないだサービス提供者から実際の利用状況を問い、記録する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
91. 他専門職に対して助言をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□



Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。

	①現状		②お考え	
	できていない まったく(実施)	できている 十分に(実施)	わからない	まったく重要でない 最も重要である
1. 日報の書式を作成している	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
2. ケース記録の書式を作成している	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
3. ケース発見で他機関と協力するシステムがある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
4. 利用者と契約を交わすための様式がある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
5. コーディネーターの継続的研修体制を整備する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
6. コーディネーターが他専門職からの助言を受けることができる環境を用意する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
7. 現場で必要な時に指導が受けられる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
8. 子育て支援に関する情報をとりまとめ、整理する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
9. 子育て支援の窓口の一本化(ワンストップ)を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□
10. 市区町担当者とは現場コーディネーターの意思疎通を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□



Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. コーディネート事業を市区町が責任をもって推進する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. 市区町が子育て支援事業に積極的に取り組む	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. 行政の縦割(例えば、福祉関係の課と教育関係の課など)によって子育て支援事業を分断しないようにする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. 市区町の相談機関に子育て支援事業全体を見渡し、統括できる人材がいる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15. 子育て支援に関連する法改正に組織として対応する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16. コーディネーター同士の人間関係がうまくいく	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17. コーディネーター事業管轄の上司と人間関係がうまくいく	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18. コーディネーターとしての業務を明確にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
19. コーディネーター間の業務担当を明確にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分(実施) できている	まったく重要でない	最も重要である
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20. 一定の職位を確立する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21. コーディネーターとしての権限を明確にする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22. 職場がコーディネーターの役割を理解する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23. 職場がコーディネーターの仕事が必要な役割として評価する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24. 職場がコーディネーターを専門職として理解する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25. コーディネーターの資格要件を定める	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26. コーディネーターに有資格者(社会福祉士・保育士等)を雇用する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27. コーディネート事業に対する予算措置がある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28. コーディネーターの人材育成費用を確保する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
29. コーディネーターの人材にふさわしい給与を保証する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
30. コーディネーター専用の電話を 設置する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
31. コーディネーター専用のパソコン を設置する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
32. コーディネーターを利用者にわ かりやすい場所に配置する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
33. 利用者がコーディネーターと話 しやすい空間設定をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
34. コーディネーターの適切な配置 体制をとる	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
35. コーディネーター専任職員を確保 する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
36. コーディネーター専任職員を常駐 する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
37. コーディネーターの福利厚生を 保証する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
38. 異動による引き継ぎを保証する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
39. 適切な勤務時間を確保する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
40. コーディネーター事業を子育て家 庭に広報する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
41. コーディネーターの存在を住民 にわかりやすく広報する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
42. 子育て支援事業を子育て家庭に 広報する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
43. ケース記録を電子化し、蓄積 (データベース化) する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
44. コーディネーター業務のマニユ アルを図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
45. コーディネーター業務のICT化 (電子化) を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
46. 情報提供ツール (広報紙・子育 てマップ・HP など) をもつ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
47. 子育て支援サービスに関する情 報のデータベース化を図る	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
48. 市区町としてコーディネート事 業の事業評価をする	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		
49. 相談ケースの情報を集計し、分 析 (統計処理) する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□		

Ⅱ. コーディネーターのおかれている環境についてお尋ねします。(つづき)

	①現状		②お考え	
	まったく(実施) できていない	十分に(実施) できている	まったく重要で ない	最も重要である
	←	→	←	→
50. コーディネートの手引き・ガイドラインがある	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □
51. 利用者がコーディネート事業を評価する	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 □□□□□□□□□□	0 □

■最後に

本質問紙、子育て支援総合コーディネート事業について等、何でも結構です。
ご意見等ございましたらお書きください。

質問は以上です。最後に記入漏れがないかもう一度お確かめください。
お答えいただきましてありがとうございます。

謝辞

本研究では、多くの方々に支えていただき、そしてご協力いただきました。

ブレインストーミングにご協力いただいた関西学院大学教育学部准教授の橋本真紀先生、関西学院大学子どもセンターの中島尚美先生、西宮市こども部の北田晋一様、そして芝野ゼミの福本洋子様には、多忙にも関わらず貴重な時間を割いていただき、示唆に富む意見を多くいただきました。心より感謝申し上げます。また、実態調査にご協力いただいた全国市区町の子育て支援担当部局職員の皆様、そして、子育て支援総合コーディネーターの皆様には、お忙しい中、時間のかかる質問紙に回答していただきました。ありがとうございました。

博士学位申請論文の主査であり、指導教授である関西学院大学教授の芝野松次郎先生には、日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(B)（課題番号：22330178））『ソーシャルワークとしての「子育て支援総合コーディネート」実践モデルの開発的研究』（研究代表者：芝野松次郎）に研究協力者として加わる機会をいただきました。そして、本研究の成果の一部を使用して、博士学位申請論文を執筆することを快諾してくださいました。

芝野先生には、博士課程後期課程からご指導していただいております。筆者は本課程に進学後、社会福祉を学ぶことになったため、基礎知識が不足しており、入学当初は思ったように研究を進めることができませんでした。芝野先生はそんな筆者をあたたく見守ってくださいました。そして、自分で課題に気づけるように時間をかけて指導してください、必要な時には背中を押してくださいました。芝野先生から学んだことの多くは書ききれません。本当にありがとうございました。芝野先生の元でなければ、決して博士学位申請論文を書き上げることはできませんでした。

副査である関西学院大学教授の才村純先生には、先生が主任研究者を務められた研究に加わる機会をいただくなど、折々に大変お世話になりました。才村先生は、学内外の研究や実践活動で大変お忙しい中、副査を快く引き受けてくださり、貴重なアドバイスばかりでなく、励ましもくださいました。

関西学院大学教授の前橋信和先生も、才村先生同様大変お忙しい中、副査を快く引き受けてくださいました。前橋先生には、厚生労働省での勤務のご経験を踏まえ、筆者に欠けている視点について丁寧に指導していただきました。前橋先生に教えていただいたことは、今後の研究にも大きく役立つものばかりで大変感謝しております。

才村先生、前橋先生には、厳しいスケジュールの中で博士学位申請論文を細部まで読んでいただき、貴重なご意見をいただきました。先生方に頂いたご指摘から学ぶことがたくさんありました。本当にありがとうございました。

芝野研究室の先輩、後輩のみなさま、そして人間福祉研究科でともに学んだみなさまにも深謝いたします。

とくに、芝野ゼミの先輩である滋慶医療科学大学院大学専任講師の小野セレスタ摩耶先生は、芝野科研の分担研究者であり、芝野先生とともに、この研究を通して私を育ててくださいました。小野先生は、科研の成果を使用して博士学位申請論文を執筆することを快く許して下さっただけでなく、いつも心を配ってくださいました。小野先生は、研究者として常に妥協することなく、真摯に研究に取り組まれており、その姿から学ぶものがたくさんありました。小野先生の後輩を育てる気持ちに何度助けられたかわかりません。

芝野ゼミで共に学ばせていただいた関西学院大学非常勤講師の知念奈美子先生とは、いつも励ましあって博士学位申請論文に取り組んできました。知念先生は、やさしく接して下さり、研究で何か困った時にはまるで自分のことの様に親身になって助けてくださいました。特に、英語文献の解釈など、筆者の苦手とするところを助けていただきました。

さらに、博士課程後期課程で唯一の同級生であり、人生の大先輩である森田昭二さんにはたくさんのことを教わりました。いくつになっても、何があっても挑戦を忘れない森田さんからは、チャレンジし続けることの大切さを学ばせていただきました。同級生として学べた奇跡に感謝したいと思います。

また、母校である園田学園女子大学、滋賀大学の先生にも、学部、修士、そして博士課程後期課程に進学してから大変お世話になりました。

園田学園女子大学元学長の今井章子先生には、筆者の研究の関心は社会福祉にあると教えていただき、関西学院大学への進学を勧めていただきました。また、今井先生はいつも母校に帰るとあたたかく迎えてくださいました。友人と園田に訪ねた際に今井先生とお話しさせていただくことは、私にとって何にも勝る楽しみでした。

修士論文のご指導をいただいた滋賀大学教授の菅眞佐子先生には、研究に取り組む姿勢の大切さについて教えていただきました。また、菅先生は真摯に取り組めば実力は必ずついてくるといつも励ましてくださいました。相変わらず未熟ではありますが、菅先生の言葉を思い返すことで、博士課程後期課程での5年間を乗り切ることができました。

ここには書ききれませんが、たくさんの研究者の先輩、同期、後輩、そして友人に公私ともに支えていただきました。未熟な筆者をいつも笑顔で迎え入れ、そして時には叱ってくれるたくさんの方に感謝いたします。博士学位申請論文を曲がりなりにも書き上げることができたのは、改めて周りで支えてくださっている方々のおかげだと強く感じています。

最後に、いつまでも巢立たない筆者を見守り、応援してくれた両親に感謝します。